

**ANNUAL
REPORT**

**RAPPORT
ANNUEL**

**NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION**

**COMMISSION DES
DROITS DE LA
PERSONNE DU
NOUVEAU-BRUNSWICK**

2002-03

**ANNUAL
REPORT**

**RAPPORT
ANNUEL**

**NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION**

**COMMISSION DES
DROITS DE LA
PERSONNE DU
NOUVEAU-BRUNSWICK**

2002-03

Annual Report 2002-2003
Human Rights Commission

Published by:

Human Rights Commission of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1 Canada

September 2003

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and binding:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55396-070-X
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2002-2003
Commission des droits de la personne

Publié par :

Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Septembre 2003

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55396-070-X
ISSN 1189-4423

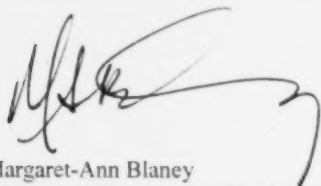
Imprimé au Nouveau-Brunswick

Fredericton, N.B.
The Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant Governor
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2003. The Commission is responsible to the Minister of Training and Employment Development, Province of New Brunswick.

I am, your Honour, your obedient servant,



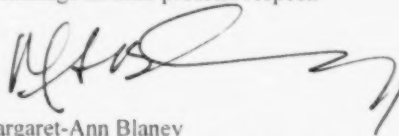
Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights
Commission

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2003. La Commission relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'hommage de mon profond respect.



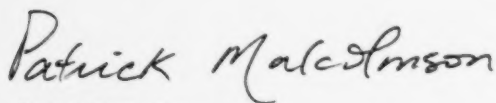
Margaret-Ann Blaney
La ministre de la Formation et du Développement de
l'emploi
La ministre responsable de la Commission des droits de la
personne

Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights
Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

It is with a combined sense of pleasure and pride that I submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2003, for onward submission to Her Majesty's Representative, the Lieutenant-Governor of New Brunswick.

Yours very truly,



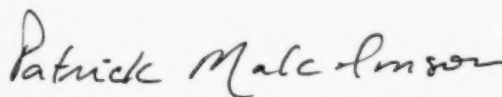
Patrick Malcolmson
Chairman

Margaret-Ann Blaney
Ministre de la Formation et du Développement de
l'emploi,
Ministre responsable de la Commission des droits de la
personne
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter avec un sentiment de fierté et de satisfaction le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2003, en vous demandant de le soumettre au représentant de sa Majesté, le Lieutenant-gouverneur du Nouveau-Brunswick.

Veuillez recevoir, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.



Patrick Malcolmson
Président

Table of Contents

Vision, Mission and Aims of the Commission ...	1
Profiles of the Members of the Commission.....	3
Overview of the <i>Human Rights Act</i>	
Nature and Scope	11
Protection Against Discrimination and Harassment.....	12
Exceptions and Limits	13
Enforcement Process	14
Educational Mandate.....	16
Remarks from the Chairman	19
Remarks from the Director	21
Compliance Branch	
Objectives.....	23
Informal Complaints	23
Complaint Process.....	24
Formal Complaints.....	24
Referrals	30
Boards of Inquiry	30
Education and Development Branch	
Objectives.....	33
35 th Anniversary Celebrations	34
National and International Activities.....	37
Human Rights Award	39
Website	39
Services Provided to Stakeholders	41
Community.....	42
Employment	43
Public Education	44

Table des matières

Vision, mission et objectifs de la Commission	1
Profils des membres de la Commission	3
Aperçu de la <i>Loi sur les droits de la personne</i>	
Nature et portée.....	11
Protection contre la discrimination et le harcèlement.....	12
Exceptions et limites.....	13
Modalités de mise en vigueur	14
Mandat lié à l'éducation	16
Mot du président.....	19
Mot de la directrice	21
Direction du traitement des plaintes	
Objectifs.....	23
Plaintes non officielles.....	23
Traitement des plaintes	24
Plaintes officielles.....	24
Aiguillages.....	30
Commissions d'enquête	30
Direction de l'éducation et du développement	
Objectifs.....	33
Célébrations du 35 ^e anniversaire.....	34
Initiatives nationales et internationales.....	37
Prix des droits de la personne	39
Site Web.....	39
Services aux intervenants.....	41
Développement communautaire	42
Emploi	43
Éducation du public	44

Guidelines	45
Workshops and Seminars	45
Kiosks	46
Media Relations	47
Special Programmes.....	47

Appendices

A. Organisational Chart	49
B. Complaint Process Flow Chart.....	50
C. 2002-03 Complaint Statistics	51
D. Summary of Expenditures.....	54
E. Our Publications and Videos	56
F. How to Contact the Commission	59

Lignes directrices.....	45
Ateliers et colloques	45
Kiosques	46
Relations avec les médias.....	47
Programmes spéciaux.....	47

Annexes

A. Organigramme	49
B. Graphique d'acheminement des plaintes	50
C. Statistiques relatives aux plaintes	51
D. Résumé des dépenses.....	54
E. Nos publications et vidéos	56
F. Nos coordonnées.....	59

Building for the Twenty-First Century

The Vision, Mission and Aims of the New Brunswick Human Rights Commission

Vision

To be a leader in the promotion and protection of human rights.

Mission

The New Brunswick Human Rights Commission was created in 1967 to administer the *Human Rights Act*. The Commission promotes the principles of equality, seeks to eliminate discriminatory practices and contributes to more equitable, productive and inclusive environments in which to work, learn and live, by enforcing the *Act* and educating about human rights and responsibilities.

Aims

The Commission will continue to serve the people of New Brunswick into the twenty-first century by:

- exercising leadership and vision on human rights issues of national and provincial importance;
- promoting a greater understanding of the *Human Rights Act*;

Bâtir pour le XXI^e siècle

Vision, mission et objectifs de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Vision

Être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne.

Mission

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été créée en 1967 pour appliquer la *Loi sur les droits de la personne*. Par l'application de la *Loi* et par l'éducation en matière des droits et responsabilités de la personne, la Commission fait la promotion des principes d'égalité, tente d'éliminer les pratiques discriminatoires et contribue à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

Objectifs

La Commission continuera à servir la population du Nouveau-Brunswick au XXI^e siècle :

- en exerçant un leadership et en formulant une vision relativement aux questions des droits de la personne tant au pays que dans la province;
- en favorisant la compréhension de la *Loi sur les droits de la personne*;

- providing for the effective, efficient and speedy disposition of individual complaints of discrimination;
- initiating partnerships with government departments, private sector institutions, community and volunteer organisations and the media to promote a human rights culture that will eradicate prejudice and discrimination;
- enhancing its proactive role in human rights education to foster environments of inclusion, fairness, equality and dignity for all New Brunswickers;
- utilising advanced information technologies, multimedia as well as print publications and speakers to project our mission and mandate to the widest public audience;
- continuing as a recognised resource for the private and public sectors, including educational and community institutions, that seek to create internal human rights policies and procedures;
- being responsive to the human resource development needs of Commission members and staff;
- contributing in a positive and constructive manner to the process of province building and nation building.
- en s'assurant que chaque plainte de discrimination sera réglée promptement et de façon compétente et efficace;
- en établissant des partenariats avec les ministères, les établissements du secteur privé, les organismes communautaires et bénévoles, de même que les médias, pour favoriser le développement d'une culture des droits de la personne qui fera disparaître les préjugés et la discrimination;
- en affirmant un rôle proactif dans l'éducation en matière des droits de la personne pour favoriser un environnement fondé sur l'inclusion, la justice, l'égalité et la dignité de tous les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises;
- en faisant appel aux technologies d'information avancées et au multimédia, ainsi qu'aux publications et aux conférenciers, pour faire la promotion de sa mission et de son mandat auprès du plus grand auditoire possible;
- en continuant de servir de ressource attitrée auprès des secteurs privé et public, y compris des établissements scolaires et communautaires, qui tentent d'élaborer des directives et des modalités internes sur les droits de la personne;
- en étant attentive aux besoins de perfectionnement des membres et du personnel de la Commission;
- en contribuant d'une manière positive et constructive au processus d'édification de la province et de la nation.

Profiles of the Members of the Commission

(as of March 31, 2003)

Dr. Patrick N. Malcolmson Chair

Patrick Malcolmson received his B.Ed. and MA from the University of Alberta. He pursued doctoral studies at the University of Toronto, where he was awarded an Ontario Graduate Scholarship, as well as a Social Sciences and Humanities Research Council of Canada Doctoral Fellowship. He obtained his PhD in Political Science in 1992.

Dr. Malcolmson worked in the Legislative Research Service of the Ontario legislature from 1985 to 1987, and taught Political Science at the University of Alberta from 1987 to 1990. He then joined the Faculty of St. Thomas University in Fredericton, where he is Associate Professor and Chair of the Department of Political Science. He has also served as Assistant Vice-President (Academic) and as Director of the Human Rights Programme. He is currently a member of the St. Thomas University Board of Governors.

Dr. Malcolmson is the author of scholarly articles and reviews on Canadian politics, legal and political theory, natural law and rights. He and Dr. Richard Myers are co-authors of the book *The Canadian Regime*. Dr. Malcolmson was appointed as the Chair of the New Brunswick Human Rights Commission in 2000.

Profils des membres de la Commission

(au 31 mars 2003)

Le professeur Patrick N. Malcolmson Président

Patrick Malcolmson a reçu un B.Ed. et une M.A. de l'University of Alberta. Il a poursuivi des études doctorales à l'University of Toronto, où il a obtenu une bourse d'études supérieures de l'Ontario, de même qu'une bourse de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Il a terminé ses études de doctorat en sciences politiques en 1992.

M. Malcolmson a travaillé au service de recherches de l'assemblée législative de l'Ontario de 1985 à 1987 et il a enseigné les sciences politiques à l'University of Alberta de 1987 à 1990. Il s'est ensuite joint à la faculté de St. Thomas University, à Fredericton, où il est professeur agrégé et directeur du département des sciences politiques. Il a également rempli les fonctions d'adjoint au vice-recteur (affaires universitaires) et de directeur du programme des droits de la personne. Il siège actuellement au conseil des gouverneurs de St. Thomas University.

M. Malcolmson est l'auteur d'articles scientifiques et critiques de livres sur la politique canadienne, la théorie légale et politique, la loi naturelle et les droits. Il est le coauteur, avec Richard Myers, du livre *Le Régime politique canadien*. En 2000, M. Malcolmson a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Rose-Marie Curry

A native of Tracadie-Sheila, Rose-Marie Curry has worked for more than 29 years with special-needs children, as a methods and resource teacher, department head, and director of L'Éveil learning centre.

She was instrumental in the development of various special education programs and above all in the integration of children with special needs in New Brunswick schools. She was a member of the special education institute and a founding member of La Fabrique sheltered workshop in Tracadie, and she is currently a member of the board of directors of the Lynne Ferguson Inc. community residence.

Ms. Curry is also active in the Acadian Peninsula chapter of the Kidney Foundation of Canada and the New Brunswick Medical Education Committee. She has been retired since June 2000. Ms. Curry was appointed to the Human Rights Commission in 2003.

Malcolm Harris

Malcolm A. Harris, B.B.A., of Saint John retired from the Workplace, Health, Safety and Compensation Commission in 2000 after nearly 25 years of service.

From 1992 to 2000, he was a Case Manager responsible for developing and implementing individual plans to allow injured workers to return to work. Prior to that, he was an Appeal's Officer, Implementation Officer / User Representative, Unit Supervisor and Claims Officer. From 1965 to 1969, he was an RCMP constable; in addition to his general police duties, he was a member of the RCMP "Musical Ride."

Rose-Marie Curry

Originaire de Tracadie-Sheila, Rose-Marie Curry a oeuvré pendant plus de 29 ans auprès des enfants à besoins spéciaux, comme enseignante-ressource, chef de secteur et directrice du centre d'apprentissage, L'Éveil.

Elle a contribué à l'élaboration de divers programmes en éducation spéciale et surtout à l'implantation de l'intégration scolaire dans les écoles du Nouveau-Brunswick. Elle a été membre de l'Institut en adaptation scolaire, membre fondateur de l'atelier La Fabrique, à Tracadie, et siège présentement au conseil d'administration des résidences communautaires Lynne Ferguson Inc.

Mme Curry est aussi active avec le comité de la Fondation canadienne du rein, chapitre de la Péninsule acadienne, ainsi que le comité d'éducation médicale du Nouveau-Brunswick. Elle est à la retraite depuis juin 2000. Mme Curry a été nommée à la Commission des droits de la personne en 2003.

Malcolm Harris

Malcolm Harris, B.A.A., de Saint John, a pris sa retraite en 2000 après environ 25 ans au service de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

De 1992 à 2000, il a été gestionnaire de cas responsable d'élaborer et de mettre en œuvre des plans individuels visant le retour au travail des travailleurs accidentés. Avant, il avait été agent des appels, agent de mise en œuvre et représentant des usagers, superviseur d'unité et agent des réclamations. De 1965 à 1969, M. Harris était agent de la Gendarmerie royale du Canada. En plus de ses responsabilités courantes à titre d'agent, il a été membre du Carrousel de la GRC.

On February 3, 2003, Mr. Harris accepted a three-year appointment to serve on the Police Commission of the City of Saint John. He is also a member of the Preservation Review Board of the City of Saint John. In addition, Mr. Harris counsels amputees on a volunteer basis and is an active member of St. Mark's Church in Saint John. He was appointed to the Human Rights Commission in 2002.

Jean-Claude Jalbert

Jean-Claude Jalbert, of Grand Falls, has worked in the desktop publishing, customer service, radio and newspaper fields, and has qualifications in customer relations and a number of computer applications.

He is the President of the New Brunswick Association for Community Living and a member of the executive of the Canadian Association for Community Living. He has also been a member of the Board of Directors of the Grand Falls Association for Community Living.

Mr. Jalbert was a member of the Board of Directors of the New Brunswick Premier's Council on the Status of Disabled Persons from 1998 to 2000. He represented Canada at the Inclusion International world conferences in 1998 and 2002. He was appointed to the Human Rights Commission in 2002.

André LeBlanc

André LeBlanc attended the Collège St. Joseph in Memramcook, N.B., the precursor of the Université de Moncton. He obtained a Certificate in Public Administration from the Université de Moncton. He has also undertaken professional development studies in Public Relations and Marketing at other teaching

Le 3 février 2003, M. Harris a accepté un mandat de trois ans en tant que membre de la Commission de police de la ville de Saint John. Il est aussi membre du comité de la sauvegarde du patrimoine de la ville de Saint John. M. Harris est conseiller bénévole auprès des amputés et est un membre actif de l'église St. Mark's à Saint John. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2002.

Jean-Claude Jalbert

Jean-Claude Jalbert, de Grand-Sault, a travaillé dans les domaines de l'édition, du service après-vente, de la radio et des journaux. Il possède des compétences en service à la clientèle et des qualifications pour plusieurs applications informatiques.

Il est président de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et membre du bureau de direction de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire. Il a aussi été membre du conseil d'administration de l'Association pour l'intégration communautaire de Grand-Sault.

M. Jalbert a été membre du conseil d'administration du Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées de 1998 à 2000. Il a représenté le Canada aux congrès mondiaux de l'organisme Inclusion International de 1998 et de 2002. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2002.

André LeBlanc

André LeBlanc a fréquenté le Collège Saint-Joseph, à Memramcook au Nouveau-Brunswick, et a obtenu un certificat en administration publique de l'Université de Moncton qui a remplacé le Collège. Il a continué son perfectionnement professionnel en suivant des cours de relations publiques et de marketing dans d'autres établissements

institutions, including the University of New Brunswick.

Mr. LeBlanc was employed in various capacities in the fisheries industry prior to commencing a lengthy and distinguished career with the New Brunswick Power Commission beginning in 1950. He occupied various positions throughout his career in the Customer Service Division, including supervisory positions. He played an instrumental role in the expansion of NB Power to the communities of Moncton and Grand Falls. He retired from NB Power in 1988.

Mr. LeBlanc has occupied a variety of positions on boards and associations, including being a Director of the Caisse Populaire and the Co-op in Cap-Pelé. He has also been actively involved in his community as a Director of the Beauséjour Curling Club and the Club d'âge d'or du Christ-Roi, both located in Moncton. He is also involved with the development of the Moncton Regional Council of the Federation of New Brunswick Senior Citizens.

He was first appointed to the Human Rights Commission in 1999 and was re-appointed in 2002.

Alanna Palmer

Alanna Palmer, B.B.A., B.Ed., of Fredericton, is the Director of ATHENE, the training division of the Institut de Memramcook Institute, with a staff of over 50 professionals province-wide and an annual revenue of \$2 million. She has successfully negotiated privatisation, out-sourcing and contract training agreements, and is a certified consultant and trainer in the field of organisational change and transition management.

Ms. Palmer was awarded the 2001 National Volunteer of the Year award for her active involvement

d'enseignement dont l'Université du Nouveau-Brunswick.

En 1950, après avoir rempli diverses fonctions dans le secteur des pêches, M. LeBlanc a commencé une longue et remarquable carrière à la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick, où il a occupé divers postes au sein de la division des services à la clientèle, notamment en surveillance. Il a joué un rôle instrumental dans l'expansion d'Énergie NB pour les localités de Moncton et de Grand-Sault. Il a pris sa retraite en 1988.

M. LeBlanc a eu divers titres au sein de conseils et d'associations, dont celui de directeur de la Caisse populaire et du magasin Co-op de Cap-Pelé. Il est actif dans sa localité à titre de directeur du club de curling Beauséjour et du Club d'âge d'or du Christ-Roi, situés à Moncton. Il a également joué un rôle dans l'établissement du conseil régional de Moncton de la Fédération des citoyens aînés du Nouveau-Brunswick.

Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 1999, puis de nouveau en 2002.

Alanna Palmer

Alanna Palmer, B.A.A., B.Ed., de Fredericton, est directrice d'ATHENE, le service de formation de l'Institut de Memramcook. Plus de 50 professionnels travaillent partout dans la province pour ce service qui produit des recettes annuelles de deux millions de dollars. Elle a négocié avec succès des ententes de privatisation, d'impartition et de contrats de formation. Elle est conseillère et formatrice agréée dans les domaines du changement organisationnel et de la gestion des transitions.

En 2001, Mme Palmer a reçu un prix national à titre de bénévole de l'année en reconnaissance de son engagement

with a national registered charity for whom she has been Chair of the New Brunswick and Prince Edward Island region, and a director and Governance Committee Chair of the national board.

Ms. Palmer authored the Code of Conduct and Disciplinary Policy of a national sports organization and has been a consultant to the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women. She is currently Vice Chair of the New Brunswick Foundation for the Arts. She was named to the Human Rights Commission in 2002.

David Peters CCdC

After a career that spanned the fields of education, hospitality and food service, David Peters retired in 2002 as supervisor of food services for the Saint John Regional Correctional Center. Mr. Peters has an international chef's degree, a teacher's license, as well as several other certificates. He is also a certified life skills coach.

Mr. Peters is an active member of the Black community of Saint John. He co-founded PROBE (Provincial Resources of Black Energies), PRUDE (Pride of Race, Unity, Dignity through Education), MALSK (Maritime Association of Life Skills Coaches) and the New Brunswick Chef's Association. He is a member of PRUDE and a former member of the National Association of Black Educators, the New Brunswick Minister's Advisory Committee on Immigration and Multiculturalism and several other groups. Mr. Peters, as Chef and proprietor of "Iron Duke Dining Rooms," was recommended in *Where To Eat In Canada* in 1978, one year after it opened.

auprès d'une œuvre nationale de bienfaisance enregistrée. Elle en a été présidente de la section du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard et a été membre du conseil d'administration national ainsi que présidente du comité de régie à l'échelle nationale.

Mme Palmer a rédigé le code de conduite et la politique sur la discipline d'un organisme sportif national et a été consultante pour le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. Elle est actuellement vice-présidente de la Fondation des arts du Nouveau-Brunswick. Elle a été nommée à la Commission des droits de la personne en 2002.

David Peters CCdC

David Peters était superviseur des services d'alimentation au Centre correctionnel régional de Saint John avant sa retraite en 2002. Au cours de sa vie professionnelle, il a travaillé dans les domaines de l'éducation, de l'accueil et de la restauration. M. Peters détient un diplôme international de chef cuisinier, un certificat d'enseignant et plusieurs autres certificats. Il est aussi animateur certifié des cours de dynamique de la vie.

M. Peters est membre actif de la collectivité noire de Saint John. Il a été cofondateur de PROBE (un regroupement noir au Nouveau-Brunswick), de PRUDE (un autre regroupement noir), de MALSK (l'association des animateurs certifiés des cours de dynamique de la vie des Maritimes) et de l'association des chefs du Nouveau-Brunswick. Il est membre de PRUDE et ancien membre de l'association nationale des éducateurs noirs et du comité consultatif du ministre sur l'immigration et le multiculturalisme au Nouveau-Brunswick ainsi que de nombreux autres groupes. M. Peters était chef propriétaire des « Iron Duke Dining Rooms » et son restaurant a fait l'objet d'une recommandation dans *Where To Eat In Canada* en 1978, un an seulement après son ouverture.

Mr. Peters has delivered several lectures on Black history to school and university students, service clubs and civil servants, and was the host of a local television series on Black history and issues. He was recently included in the inaugural publication of *Who's Who in Black Canada* (national compiling started in June 2001). He was appointed to the Human Rights Commission in 2001.

Gordon Porter

Gordon Porter holds a B.A. and a B.Ed. from the University of New Brunswick, as well as a M.Ed. and C.A.S. from the University of Maine. He also pursued doctoral studies in special education administration at Syracuse University in New York. He received a Doctor of Civil Laws degree from the University of New Brunswick in recognition of his work with persons with disabilities.

Dr. Porter is an Assistant Professor of Education at the University of Maine at Presque Isle, where he teaches courses on inclusive education practices for students with special needs, including those with disabilities. He is an internationally known expert who has consulted, lectured and conducted training on inclusive education in numerous countries around the world. He was Director of Student Services for the schools in the Woodstock area from 1978 to 1999, after serving as a teacher and principal in several New Brunswick schools.

Dr. Porter was the founding Chairman of the Woodstock Community Residential Living Board and is a former president of the Canadian Association for Community Living at the local, provincial and national levels. He is the President of Inclusion InterAmericana, a regional federation of 20 national

M. Peters a présenté plusieurs conférences sur l'histoire de la collectivité noire dans les écoles et les universités ainsi qu'aux clubs philanthropiques et aux membres de la fonction publique. Il a animé une série d'émissions à la télévision locale sur l'histoire des noirs et les questions d'intérêt pour cette collectivité. Il a récemment fait partie de la première édition de *Who's Who in Black Canada* (Qui est qui au Canada noir), une compilation nationale commencée en juin 2001. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

Gordon Porter

Gordon Porter possède un B.A. et un B.Ed. de l'Université du Nouveau-Brunswick et une M.Ed. et un certificat d'études supérieures de l'Université du Maine. En plus, il a entrepris un doctorat en administration de l'enseignement spécial à l'Université Syracuse à New York. L'université du Nouveau-Brunswick lui a accordé un doctorat en droit civil en reconnaissance de son travail auprès des personnes handicapées.

M. Porter est professeur adjoint d'éducation à l'Université du Maine à Presque Isle où il offre des cours sur les pratiques de l'enseignement inclusif pour les élèves ayant des besoins spéciaux, dont ceux et celles ayant un handicap. Expert de renommée internationale, il a été conseiller, conférencier et instructeur en matière d'enseignement inclusif dans de nombreux pays. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woodstock de 1978 à 1999, après avoir œuvré comme enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter a été président, à l'échelle locale, provinciale et nationale, de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et a été président fondateur du Woodstock Community Residential Living Board (conseil de l'intégration communautaire de Woodstock). Il est actuellement président d'Inclusion InterAmericana, une fédération ré-

associations for individuals with disabilities and their families.

Dr. Porter was a Visiting Fellow at the New Zealand Institute in Mental Retardation and was a keynote speaker at the UNESCO World Conference on Special Education held in Salamanca, Spain in 1994. He co-edited the book *Changing Canadian Schools: Perspectives on Disability and Inclusion*, as well as many articles and chapters in books. He has acted as a consultant to the Inter-American Development Bank and was the author of a paper published in 2001 for the Bank, "Inclusive Education and Disability."

Dr. Porter is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal. He was appointed to the Human Rights Commission in 2001.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward has earned numerous certificates in a wide variety of fields. She obtained a Business Administration Certificate in 1985 from the New Brunswick Community College, a B.Ed. degree from the University of New Brunswick in 1995, a Principal's Certificate in 2000 and a M.Ed. in 2001.

In 1986, Mrs. Ward became a Headstart Child Care Worker at Red Bank First Nations, where she lives, and she was the Headstart Co-ordinator there from 1987 to 1995. Since then, she has been the Principal and a Teacher of the Metepenagiag School in Red Bank First Nations.

She is a former member of the New Brunswick Micmac/Maliseet Child Care Council, the New Brunswick Early Childhood Coalition and the

gionale de 20 associations nationales pour les personnes ayant un handicap et leurs familles.

M. Porter a été visiteur-stagiaire au New Zealand Institute in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) et conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) en 1994. Il a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué des articles et des chapitres à un grand nombre d'autres ouvrages. Il a été consultant pour la Banque interaméricaine de développement et auteur d'un article sur l'enseignement inclusif et l'incapacité publié en 2001 pour le compte de l'organisme.

M. Porter est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la reine. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward détient un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un certificat en administration des affaires en 1995 des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, un B.Ed. de l'University of New Brunswick en 1995, un certificat d'aptitudes à la direction d'école en 2000 et une M.Ed. en 2001.

En 1986, Mme Ward est devenue travailleuse des services à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Depuis cette date, elle est directrice et enseignante de sciences à la Metepenagiag School de Red Bank.

Elle a déjà été membre du New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, de la Coalition de la petite enfance du Nouveau-Brunswick et du Comité consultatif de

School Parent Advisory Committee of the North/South Esk High School in Sunny Corner, N.B.

Mrs. Ward is very much involved in extracurricular, religious and other community activities, especially those involving youth, parenting skills, drugs and alcohol, and Native culture. In 1995, she was chosen National Native Role Model for the Atlantic provinces by Health and Welfare Canada and Kahnawake Social Services.

Ms. Ward was first appointed to the Human Rights Commission in 1999, and she was re-appointed in 2003.

parents auprès de l'école de la North and South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités parascolaires, religieuses et communautaires, particulièrement celles qui concernent les jeunes ou qui traitent des compétences parentales, de la drogue et l'alcool ou de la culture autochtone. En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques.

Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne à titre de membre en 1999, puis de nouveau en 2003.

Overview of the Human Rights Act

Nature and Scope

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is often cited as the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on twelve personal characteristics in specified activities that fall under provincial jurisdiction. It is the principal legal instrument through which equality rights are enforced in New Brunswick.

The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

However, the *Human Rights Act* does not apply to federally regulated activities, such as broadcasting, telecommunications, banking, railways, ships, airlines, extra-provincial transportation, First Nations Band Councils and the federal government. Federally regulated activities are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

The New Brunswick *Human Rights Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed in the course of employment, that is, if they were in

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne

Nature et portée

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur douze caractéristiques personnelles dans des activités précises qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral, telles que la radiodiffusion, les télécommunications, le transport extra-provincial, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, les conseils de bande des Premières nations et le gouvernement fédéral lui-même. Les activités qui sont du ressort du fédéral sont en général assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi,

some way related or associated with employment.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, human rights laws are subject to the Constitution, including the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Protection Against Discrimination and Harassment

Not all discrimination or harassment is illegal. The *Human Rights Act* of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on twelve grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, sexual orientation and sex, including pregnancy. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as a practice or standard which is not reasonably necessary and which has the effect, whether intentional or not, of putting certain persons or groups at a disadvantage because of their personal characteristics, such as race, sex or religion.

Canadian courts have recognised that discrimination may be direct, involving an intentional difference in treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. However, it may also be unintentional, as in the case of "systemic" or "adverse effects" discrimination that occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Toutefois, les lois sur les droits de la personne sont sujettes à la *Loi constitutionnelle*, y compris la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur douze motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, orientation sexuelle et sexe, y compris la grossesse. En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

En termes simples, la discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire et qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de leurs caractéristiques personnelles, telles que la race, le sexe ou la religion.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de discrimination. En effet, la discrimination directe se caractérise par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire; elle se caractérise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. This means that they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship, whether that hardship takes the form of impossibility, serious risk or excessive cost.

Exceptions and Limits

The *Human Rights Act* includes a number of exceptions. For example, mandatory retirement is allowed by paragraph 3(6)(a) when it is provided for by a bona fide pension plan. Also, section 13 provides that preferences or restrictions made pursuant to an affirmative action programme aimed at remedying a traditional situation of disadvantage are not discriminatory.

The *Human Rights Act* also has several exceptions concerning "bona fide qualifications" and "bona fide occupational qualifications." Recent Supreme Court of Canada decisions have established a three-part test to determine whether these exceptions apply. According to this test, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is justified only when:

(1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being per-

s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligés de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. Ceci signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

Exceptions et limites

La *Loi sur les droits de la personne* prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, la retraite obligatoire est autorisée par l'alinéa 3(6)(a) quand elle est prévue par un régime de retraite effectif. En outre, l'article 13 prévoit que des préférences ou des restrictions ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont faites conformément à un programme d'action positive visant à remédier à une situation traditionnelle de préjudice.

De plus, la *Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour suprême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est justifiée seulement si :

premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;

formed,

(2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfill that purpose or goal, and

(3) it is in fact be reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

Like all laws, the *Human Rights Act* is subject to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's Constitution since 1982. Like the *Act*, the *Charter* protects equality rights. However, the *Charter* also guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights. Furthermore, the *Charter* is enforced by the courts, not by any government agency. And, unlike the *Human Rights Act*, the *Charter* only applies to governments and their agents; private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*.

The Commission interprets and applies the *Human Rights Act* in a manner consistent with the *Charter of Rights*.

Enforcement Process

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission, which reports to the Minister of Training and Employment Development. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes, community

deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et

troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou de cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Comme toutes les lois, la *Loi sur les droits de la personne* est assujettie à la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982. Comme la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* protège les droits à l'égalité; cependant, la *Charte* protège aussi des libertés fondamentales, des droits démocratiques, des libertés de circulation, des garanties juridiques, des droits des autochtones et des droits linguistiques. De plus, l'application de la *Charte* est assurée par les cours de justice et non par un organisme gouvernemental. Finalement, à la différence de la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* vise seulement les gouvernements et leur personnel; les organismes et les entreprises du secteur privé n'y sont pas assujettis.

La Commission des droits de la personne interprète et applique la *Loi sur les droits de la personne* conformément aux dispositions de la *Charte canadienne*.

Modalités de mise en vigueur

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne, qui relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi. La Commission fait enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public, des activités de

development activities and the monitoring of affirmative action plans.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission. There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension. The Commission's staff helps the complainant to complete the complaint form.

An employee of the Commission investigates the complaint and submits a report on the evidence to both parties. They are given two weeks to respond in writing, should they consider that the report is incorrect or incomplete. The investigator's report and the responses of the parties are considered by the Commission at its next meeting.

The Commission has a gate-keeping function. It must determine at the first stage whether the complaint is within its jurisdiction and whether its officer should endeavour to effect a settlement of the complaint. It may also dismiss a complaint at this stage. If it does not dismiss it, the officer then attempts to conciliate the dispute.

If conciliation efforts ultimately fail to reach a settlement satisfactory to both parties, the Commission must determine whether the complaint should be heard before a public Board of Inquiry. It may also dismiss the complaint at this second stage.

When the Commission determines that a public Board of Inquiry should hear the matter, it forwards its recommendation to the Minister of Training and Employment Development, who appoints the Board. The Minister may refer the matter to the Labour and

développement communautaire et la surveillance des plans d'action positive.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur un formulaire spécial fourni par la Commission. Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai. Le personnel fournit de l'aide à ceux qui désirent compléter un formulaire de plainte.

Un employé de la Commission fait enquête sur la plainte et soumet un rapport sur la preuve au plaignant et à l'intimé. Les deux parties ont deux semaines pour répondre par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet. La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion.

La Commission a une fonction de contrôle. Elle doit déterminer à la première étape si la plainte relève de sa compétence et si son agent doit chercher à en arriver à un règlement de la plainte. Elle peut également rejeter une plainte à cette étape. Si la plainte n'est pas rejetée, l'agent cherche à régler le conflit.

Si en fin de compte les efforts de conciliation ne réussissent pas à en arriver à un règlement à l'amiable à la satisfaction des deux parties, la Commission doit déterminer si la plainte doit être entendue par une commission d'enquête publique. Elle peut également rejeter la plainte à cette deuxième étape.

Lorsqu'elle détermine qu'une commission d'enquête publique devrait entendre l'affaire, la Commission transmet sa recommandation au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi qui nomme la commission. Le ministre peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et

Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering. It is the Board of Inquiry, not the Commission, that holds a hearing and issues an order. Such boards are separate and independent from the Commission.

In order to more quickly reach a resolution, the Commission encourages early mediation and conciliation of complaints, in some cases, even at the "informal" stage, before a complaint form is drafted.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

Educational Mandate

It is also the function of the Commission to forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights. The preamble to the *Human Rights Code* reminds New Brunswickers that ignorance, forgetfulness, or contempt of the rights of others are often the cause of public miseries and social disadvantage and that people and institutions remain

de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne [ne pas confondre avec la Commission des droits de la personne] constituée pour entendre une plainte en particulier.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles. C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Pour arriver plus rapidement au règlement d'une plainte, la Commission des droits de la personne favorise la médiation et la conciliation précoces des plaintes, parfois alors que le tout n'est pas encore officiel, avant même que le plaignant n'ait ébauché sa plainte.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Mandat lié à l'éducation

La Commission a également pour fonction de faire avancer le principe de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits. Le préambule au *Code des droits de la personne* rappelle aux Néo-Brunswickois et aux Néo-Brunswickoises que l'ignorance, la négligence ou le mépris des droits d'autrui sont souvent les causes de souffrances publiques et de désavantages sociaux et que les

free only when freedom is founded upon respect for moral and spiritual values and the rule of law. Consequently, the Commission expends significant resources in the area of human rights education, both with respect to application of the *Code* and with respect to promotion of the rights protected under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and under international human rights treaties binding on the Province.

The Commission also reports through government to international bodies responsible for the implementation of human rights treaties on its own efforts in the elimination of discrimination.

personnes et les institutions ne demeurent libres que lorsque la liberté est fondée sur le respect des valeurs morales et spirituelles et de la prééminence du droit. Par conséquent, la Commission consacre des ressources importantes à l'éducation aux droits de la personne, tant en ce qui a trait à l'application du *Code* qu'à la promotion des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par les traités internationaux sur les droits de la personne, qui lient la province.

La Commission fait également rapport par l'entremise du gouvernement aux organismes internationaux qui sont responsables de la mise en œuvre des traités sur les droits de la personne relativement aux efforts qu'elle déploie afin d'éliminer la discrimination.

Remarks from the Chairman

Dr. Patrick Malcolmson

The past year marked the 35th anniversary of the New Brunswick Human Rights Commission. To commemorate this milestone, the Government of New Brunswick declared September 15th as New Brunswick Human Rights Day.

The Commission celebrated this event by conferring a special Pioneer of Human Rights Award on three prominent New Brunswickers: former Premier Louis J. Robichaud, former Canadian Human Rights Chief Commissioner Gordon Fairweather, and former New Brunswick Human Rights Chairman, Senator Noel Kinsella. In coming years, the Commission will confer the New Brunswick Human Rights award on New Brunswick Human Rights Day.

The challenges currently confronting the Human Rights Commission are not unlike those facing other human rights commissions throughout Canada. I am pleased to report that the Commission is confronting those challenges directly. The past year was a year of steady progress in the development of a new strategic plan and the implementation of new practices to better serve the public.

In 2002, the Commission launched a strategic planning process. The Commission drafted a short discussion paper and survey, on the Commission's priorities, processes and legislation. Entitled *Thirty-Five Years and Looking Forward*, the paper was widely circulated.

Mot du président

Patrick Malcolmson

L'année dernière marquait le 35^e anniversaire de la Commission des droits de la personne. Pour commémorer cet événement important, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a déclaré le 15 septembre Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

La Commission a célébré cet anniversaire en décernant le Prix des pionniers des droits de la personne à trois personnalités néo-brunswickoises : l'ancien premier ministre, l'honorable Louis J. Robichaud; l'ancien président de la Commission canadienne des droits de la personne, Gordon Fairweather, et l'ancien président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, le sénateur Noël Kinsella. Au cours des prochaines années, la Commission attribuera le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick lors de la Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Actuellement, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et celles de l'ensemble du Canada font face aux mêmes difficultés. Heureusement, la Commission affronte directement ces difficultés. L'année dernière a été marquée par un progrès soutenu dans le développement d'un nouveau plan stratégique et dans l'implantation de nouvelles procédures afin de mieux répondre aux besoins du public.

En 2002, la Commission a lancé un processus de planification stratégique. Elle a élaboré un court document de consultation et un sondage au sujet de ses priorités, de ses procédés et de sa législation. Intitulé *Trente-cinq ans et toujours de l'avant*, le document a été distribué à grande échelle.

A one-day conference was organized in October 2002 at which the discussion paper was presented and discussed. Town-hall style meetings were also held throughout the province in 2002 and 2003. This consultation process was an essential stage in the development of the Commission's new strategic plan and its accompanying multi-year work plan. A report on the consultations will be forthcoming soon.

As a result of its internal planning process, the Commission undertook the development of a new information and case management system, which has been piloted and will be fully online in the coming year. The Commission expects that this new system will effect a reduction in its backlog of complaints and speed up the complaint process.

The single biggest challenge facing the Commission is dealing with the growing complexity and volume of complaints of disability discrimination. In recent years, the courts have ruled that the duty to accommodate persons with a disability, whether physical or mental, must be met up to the point where it would cause undue hardship to the person making the accommodation. The Commission thus faces the challenge of re-educating employers and service providers about their duties in this regard.

The Commission is also striving to become better known and more accessible to New Brunswickers.

The past year has been one of the most active on the part of the Commission in recent memory. I would like to take this opportunity to thank my fellow Commission members and the dedicated, professional staff of the Human Rights Commission for their efforts in promoting human rights in the Province.

Une journée d'étude a été organisée en octobre 2002 au cours de laquelle le document de consultation a été présenté et commenté. Des consultations communautaires ont aussi eu lieu partout dans la province en 2002 et en 2003. Ce processus de consultation était une étape essentielle dans l'élaboration du nouveau plan stratégique de la Commission et du plan de travail pluriannuel s'y rattachant. Un rapport sur les consultations devrait paraître prochainement.

Pour faire suite à son processus de planification interne, la Commission a entrepris l'élaboration d'un nouveau système de gestion des cas et de l'information. Ce système a été mis à l'essai et sera entièrement en ligne l'année prochaine. La Commission s'attend à ce que le nouveau système réduise le volume des plaintes en retard et en accélère le processus.

Répondre aux plaintes de plus en plus nombreuses et complexes portant sur la discrimination fondée sur l'incapacité est le plus gros défi que doit relever la Commission. Ces dernières années, les tribunaux ont décidé que l'obligation de composer avec les personnes ayant une incapacité physique ou mentale doit être respectée dans la mesure où elle ne cause pas une contrainte excessive à la personne procédant à l'adaptation. La Commission doit donc sensibiliser davantage les employeurs et les fournisseurs de services quant à leurs tâches à cet égard.

La Commission s'efforce d'accroître sa notoriété et son accessibilité auprès des Néo-Brunswickois et des Néo-Brunswickoises.

De mémoire d'homme, l'année dernière a été l'une des plus actives de la Commission. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier les membres de la Commission des droits de la personne ainsi que son personnel dévoué et professionnel pour ses efforts dans la promotion des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Remarks from the Director

Janet E. Cullinan, Director

During the 2002-2003 fiscal year, approximately 2463 public contacts were made (apart from website visits). They included:

- 80 workshops or information sessions
- 53 community development activities
- 42 employer contacts — providing general information and appropriate referrals
- 848 requests for general information and education materials
- 245 formal complaints
- 709 referrals
- 410 requests for publications
- 58 copies of our videos were loaned
- 34 news releases, articles or media interviews

Out of the 2429 requests the Commission received, 1720 fell within the scope of the *Act*. The Commission fully or partially investigated 245 complaints under the *Act*.

As a result of a change in policy this year, a complaint form is now completed in all cases. Accordingly, all complaints this year are formal complaints. In the past, a complaint form was not completed if it appeared that the matter could be resolved expeditiously. Such cases were called informal complaints.

During the fiscal year under review, there were few staffing changes. Special Legal Counsel Charles Ferris left on an extended leave of absence, and Christian Whalen continued as Acting Legal Counsel. As part of the second year of an Intern position, Sarina

Mot de la directrice

Janet E. Cullinan, Directrice

Au cours de l'année financière 2002-2003, le personnel a eu approximativement 2 463 contacts (à part les visites au site Web) avec le public, comprenant :

- 80 ateliers ou séances d'information
- 53 activités de développement communautaire
- 42 contacts avec des employeurs — renseignements généraux et aiguillages
- 848 demandes de renseignements généraux et de matériel éducatif
- 245 plaintes officielles
- 709 aiguillages
- 410 demandes de publications
- 58 exemplaires de nos bandes vidéos ont été prêtés
- 34 communiqués de presse, articles et entrevues

Sur les 2 429 demandes adressées à la Commission, 1 720 relevaient du champ d'application de la *Loi*. La Commission a fait une enquête complète ou partielle sur 245 plaintes déposées en vertu de la *Loi*.

Cette année, à la suite d'un changement de politique, un formulaire de plainte doit être rempli dans chaque cas. Donc, toutes les plaintes sont des plaintes officielles. Dans le passé, on ne remplissait pas un formulaire s'il semblait que le conflit pourrait être réglé promptement. Il s'agissait de plaintes dites plaintes non-officielles.

Peu de changements de personnel ont eu lieu au cours de la dernière année financière. Le conseiller juridique spécial, Charles Ferris, a pris un congé prolongé et Christian Whalen a continué d'agir à titre de conseiller juridique par intérim. Durant sa deuxième année de stage, Sarina

McKinnon continued as Assistant Legal Counsel. We were pleased to retain the services of Jennifer (Smith) LeBlanc as a Human Rights Officer in the Moncton region, and Michael Logan, Human Rights Officer in Campbellton office, took a short-term leave of absence to devote his energies full time to the Canada Winter Games 2003 held in the Campbellton-Dalhousie-Bathurst region.

Human rights issues continue to evolve and become increasingly more challenging and take more time and resources to resolve. Both the Staff and the Commission continue to seek new and better approaches in these challenging times to ensure we are providing the best possible service to our clients in a timely fashion.

Over the last couple of years, we have been working with the Information Technology Services Branch of the Department of Training & Employment Development (TED) to develop an electronic system that would allow us to track all contacts with the Human Rights Commission, assist Compliance Officers in building their case files, assist Education Officers in tracking their activities, and eventually provide reports on all activities that Commission staff may undertake. The first phase of the system will be online early in the new fiscal and we anticipate the letter generating and reporting capabilities will be online shortly thereafter. We would like to take this opportunity to thank the staff of the IT Branch for all their assistance and patience during the development of this system.

As always, the volume of work that was completed by the Commission could never have been accomplished without the hard work and dedication of both the Compliance Branch and Education Branch staff, to whom I express my continuing sincere appreciation for their co-operation and support.

McKinnon a continué d'agir à titre de conseillère juridique adjointe. Il nous a fait plaisir d'accueillir Jennifer (Smith) Leblanc à titre d'agente des droits de la personne pour la région de Moncton. Michael Logan, agent des droits de la personne au bureau de Campbellton, a pris un congé de courte durée pour se consacrer à plein temps aux Jeux d'hiver du Canada 2003 qui se sont tenus dans la région de Campbellton-Dalhousie-Bathurst.

Les questions liées aux droits de la personne continuent d'évoluer et sont de plus en plus difficiles et nécessitent plus de temps et de ressources pour les régler. Le personnel et la Commission continue de chercher des approches nouvelles et meilleures durant ces moments difficiles pour assurer qu'il offre le meilleur service possible aux clients dans un délai raisonnable.

Au cours des dernières années, nous avons travaillé avec la Direction des services de technologie de l'information du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi afin d'élaborer un système électronique nous permettant de suivre tous les contacts avec la Commission des droits de la personne, d'aider les agents de traitement des plaintes à monter leurs dossiers, d'aider les agents de la direction de l'éducation dans leur repérage, et par la suite de fournir des rapports sur toutes les activités entreprises par le personnel de la Commission. La première phase du système sera en ligne au début de la prochaine année financière et nous prévoyons qu'il sera possible de produire des lettres et des rapports en ligne peu de temps après. Nous remercions les employés de la Direction des services de technologie de l'information pour leur aide et leur patience pendant l'élaboration de ce système.

Il faut encore souligner que le volume de travail accompli par la Commission est assurément le fruit des efforts assidus et de l'ardeur du personnel de la Direction du traitement des plaintes et de la Direction de l'éducation, et je tiens à le remercier pour sa collaboration et son soutien.

Compliance Branch

Objectives

The objectives of the Compliance Branch are to ensure that all New Brunswickers are equal in dignity and human rights as set out in the New Brunswick *Human Rights Act*, through the following means:

- investigation and conciliation as provided for under Subsection 18(1) of the New Brunswick *Human Rights Act*;
- where necessary, the full enforcement procedures of a Board of Inquiry as provided for under Section 20 of the *Act*; and
- legal advice and services provided to Commission members and staff.

Informal Complaints

As part of the Commission's on-going attempts to improve service to its clients, early in 2002 the Commission ceased its practice of classifying complaints as formal and informal and began recognizing all complaints as formal complaints with a signed complaint form.

However, this change in practice does not in any way alter the Commission's priority of settling complaints as expeditiously as possible. The Commission's priority remains the settlement of complaints in a manner satisfactory to all parties involved.

Direction du traitement des plaintes

Objectifs

La Direction vise à s'assurer que toutes les Néo-Brunswickoises et tous les Néo-Brunswickois sont égaux en dignité et en droits, comme l'établit la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, par les moyens suivants :

- examen et règlement des plaintes en vertu du paragraphe 18(1) de la *Loi sur les droits de la personne*;
- recours, au besoin, à tous les pouvoirs conférés à une commission d'enquête conformément à l'article 20 de la *Loi*;
- prestation de conseils et de services juridiques aux membres et au personnel de la Commission.

Plaintes non officielles

Dans le cadre de ses efforts continus en vue d'améliorer le service à ses clients, la Commission a mis fin, au début de 2002, à sa pratique de classer les plaintes comme officielles et non officielles. Elle a commencé à reconnaître toutes les plaintes comme officielles. Dorénavant, un formulaire de plainte est complété et signé dans chaque cas.

Ce changement ne modifie aucunement la priorité accordée par la Commission au règlement des plaintes le plus rapidement possible, à la satisfaction de toutes les parties en cause.

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex, has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

It should be noted that the Commission is sensitive to the fact that every complaint brought before it involves two parties, the Complainant and the Respondent. The Commission is committed to providing fair and impartial investigations to ensure equal treatment of all parties involved in a complaint.

During the year under review, the Commission made a change in the way the formal complaint forms were completed. Rather than having the individual complainants complete the forms, we initiated a project whereby we had an Intake Officer / Complaints Officer draft the forms based on information provided to them by the complainants. In the past, the human rights officers would assist the complainant to complete the form. This new approach relieves the officers of this task and gives them more time to devote to the actual investigation and conciliation of the complaint.

Please see Appendix "B" for a flow chart of the complaint process.

Formal Complaints

A formal complaint is a complaint made in writing to the Commission on a complaint form, according to

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe ou de son orientation sexuelle a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission des droits de la personne reconnaît que chaque plainte reçue met deux parties en cause — la partie plaignante et la partie défenderesse. La Commission entend effectuer des enquêtes justes et impartiales, afin d'assurer un traitement équitable à toutes les parties à une plainte.

L'an dernier, la Commission a changé la façon de faire remplir les formules de plainte officielle. Au lieu de les faire remplir par le plaignant avec l'aide d'un agent des droits de la personne, nous avons embauché une agente d'accueil / agente des plaintes dont la fonction est de les remplir d'après les renseignements fournis par les plaignants. Cette nouvelle approche libère les agents des droits de la personne, ce qui leur donne plus de temps afin de mener les enquêtes et de travailler à un règlement à l'amiable.

Voir à l'annexe « B » le graphique d'acheminement des plaintes.

Plaintes officielles

Une plainte officielle est une plainte déposée par écrit auprès de la Commission des droits de la personne sur une

Section 17 of the *Human Rights Act*.

Please see Appendix C for a statistical table and charts showing more detailed information about the formal complaints processed in 2002-2003. Here are some highlights:

- The Commission processed 245 formal complaints this year, while 146 formal complaints had been processed the previous year.
- Overall, the most common variables were physical disability (70), mental disability (40), sex (32) and sexual harassment (27).
- As in previous years, most complaints were employment-related (187).
- Of the 187 employment cases, 86 (46%) dealt with discrimination based on physical or mental disability. It was the largest group of complaints.
- The next largest areas of concern in relation to employment were sex discrimination, with 27 complaints, and sexual harassment, with 24 complaints. Thus, 51 cases dealt with some form of sex discrimination in employment. The remainder of the employment discrimination cases were spread throughout the other variables.
- The Commission's Fredericton office processed 83 formal complaints, while the Moncton, Campbellton and Saint John offices processed 66, 56 and 40 complaints respectively.
- About 149 formal complaint files were open at the end of the fiscal year, including cases referred to Boards of Inquiry.
- 33 complaints were settled in 2002-03.

formule de plainte, conformément à l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*.

Veuillez consulter l'annexe C pour un tableau statistique et des graphiques montrant des renseignements plus détaillés au sujet des plaintes officielles traitées en 2002-2003. Voici quelques faits saillants :

- Cette année, la Commission a traité 245 plaintes officielles, comparativement à 146 l'année précédente.
- Dans l'ensemble, les motifs de discrimination les plus fréquents étaient l'incapacité physique (70), l'incapacité mentale (40), le sexe (32) et le harcèlement sexuel (27).
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 187.
- Des 187 cas relatifs à l'emploi, 86 (46 %) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.
- Parmi les motifs de discrimination en matière d'emploi, la discrimination sexuelle (27 plaintes) et le harcèlement sexuel (24 plaintes) étaient ensuite les plus souvent cités. Ainsi, 51 plaintes se rapportaient à une forme de discrimination sexuelle dans le domaine de l'emploi. Les autres plaintes de discrimination en matière d'emploi étaient réparties entre les autres motifs.
- Le bureau de la Commission à Fredericton a traité 83 plaintes officielles, tandis que les bureaux de Moncton, Campbellton et Saint John ont traité 66, 56 et 40 plaintes respectivement.
- À peu près 149 dossiers de plaintes officielles étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.
- On a réglé 33 plaintes en 2002-03.

The following is a sample of the types of formal complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Physical Disability / Employment

The Complainant alleged the Respondent employer discriminated against him because of his physical disability – Multiple Sclerosis – when they refused to hire him. The Complainant had worked for his former employer for approximately 1½ years in the IT Department as a software developer. The month prior to the Complainant's termination, the employer decided to close its IT Department and sell the business to another company. All the IT Department employees were laid off when the business was sold and then rehired by the new owners. At the time of the layoff, the Complainant was on sick leave due to his Multiple Sclerosis. The new employer – the Respondent – offered all the employees of the former employer's IT Section, except the Complainant, fulltime employment.

The Respondent employer denied they discriminated against the Complainant because of physical disability and stated that the Complainant had been hired by the new owners with an employment contract. Further, they had gone out of their way to accommodate the Complainant. The Respondent contended that the only matter in question was that of benefit coverage, and benefits were not an issue because taking benefits would have jeopardized the Complainant's tax status as a contractor. (With the employment contract offered by the new owners, the Complainant would have been considered a contractor and not an employee of the Company.)

Following a lengthy investigation and ongoing settlement attempts, the Commission determined that it was not prepared to dismiss this complaint and instructed the Officer to endeavour to effect a settlement. When advised of the Commission's decision,

Voici des exemples de plaintes officielles que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant a allégué que son employeur avait exercé de la discrimination à son endroit à cause de son incapacité physique – sclérose en plaques – en refusant de l'embaucher. Il avait travaillé pour son ancien employeur pendant environ un an et demi dans la section de la TI comme concepteur de logiciels. Le mois avant la cessation d'emploi du plaignant, l'employeur a décidé de fermer sa section de TI et de vendre son service à une autre entreprise. Tous les employés ont été mis à pied lorsque l'entreprise a été vendue et ils ont été par la suite réembauchés par les nouveaux propriétaires. Au moment de la mise à pied, le plaignant était en congé de maladie en raison de sa sclérose en plaques. Le nouvel employeur intimé a offert à tous les employés de la section de TI de l'ancien employeur un emploi à temps plein, sauf au plaignant.

L'intimé a nié avoir exercé de la discrimination à l'endroit du plaignant en raison de son incapacité physique. Il a indiqué que le plaignant avait été embauché par les nouveaux propriétaires en vertu d'un contrat de travail. De plus, ceux-ci ont fait plus que le nécessaire pour accommoder le plaignant. L'intimé a soutenu que la seule question en litige était les avantages sociaux et que ceux-ci n'étaient pas un enjeu car leur prélèvement aurait compromis la situation fiscale du plaignant comme entrepreneur. (Selon le contrat de travail que lui offraient les nouveaux propriétaires, le plaignant aurait été considéré comme un entrepreneur et non comme un employé de l'entreprise.)

Après une longue enquête et des tentatives de règlement, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas prête à rejeter la plainte. Elle a demandé à l'agent de tenter d'obtenir un règlement. Lorsqu'il a été avisé de la décision de la Commission, l'intimé a informé celle-ci qu'il n'était pas

the Respondents advised the Commission they were not prepared to negotiate a settlement in this complaint. Once it became clear the Respondent employer was not prepared to negotiate a settlement, the Commission recommended that the Minister of Training & Employment Development – the Minister Responsible for Human Rights – appoint a Board of Inquiry to hear the matter.

Prior to the actual sitting of the Board of Inquiry, a settlement was reached and expressed in writing, to the satisfaction of all parties. The Board of Inquiry was cancelled and the Board accepted the withdrawal of the complaint. The settlement consisted of a signed release and an amount of money. Case closed.

2. Sex (pregnancy) / Employment

Two separate complaints were filed within a few months of each other, against the same respondent – a fast food restaurant, alleging that the complainants' employment with the Respondent was terminated because of pregnancy.

The first Complainant alleged that she had started work as a shift supervisor in a new fast food outlet. She was pregnant when the restaurant first opened, but, for personal reasons, she and her husband had decided not to advise anyone about the pregnancy until the pregnancy was further advanced. When she advised the Respondent that she was pregnant, she indicated she would only be taking six weeks leave. Allegedly, the Respondent indicated that this was very inconvenient for him, especially since she would be out on leave during a busy season. He allegedly told the Complainant that he would have to find another supervisor and that he felt she was unreliable and would not return to work when she said she would. The Complainant's schedule immediately changed.

prêt à négocier le règlement de cette plainte. Lorsqu'il est devenu évident que l'intimé ne négocierait pas un règlement, la Commission a recommandé que le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi, qui est aussi ministre responsable des droits de la personne, nomme une commission d'enquête pour entendre cette cause.

Avant le début des audiences de la commission d'enquête, un règlement a été négocié et exprimé par écrit, à la satisfaction des deux parties en cause. La commission d'enquête a été abolie et elle a accepté le retrait de la plainte. Le règlement comprenait une renonciation signée et une somme d'argent. Le dossier est clos.

2. Sexe (grossesse) / Emploi

Deux plaintes distinctes ont été déposées à quelques mois d'intervalle contre le même intimé – un restaurant-minute. Les plaignantes ont allégué qu'elles avaient été mises à pied par l'intimé parce qu'elles étaient enceintes.

La première plaignante a allégué qu'elle avait commencé à travailler comme surveillante de quart dans un nouveau restaurant-minute. À l'ouverture du restaurant, elle était enceinte mais, pour des raisons personnelles, elle et son mari avaient décidé de ne pas en parler avant que la grossesse soit plus avancée. Lorsque la plaignante a annoncé à l'intimé qu'elle était enceinte, elle a mentionné qu'elle prendrait un congé de six semaines seulement. L'intimé aurait indiqué que cette situation était très désavantageuse pour lui car la plaignante serait absente pendant une période très occupée. Il aurait dit à la plaignante qu'il trouverait une autre surveillante, qu'il jugeait qu'elle n'était pas fiable et qu'elle ne reprendrait pas son travail comme il était prévu. L'horaire de travail de la plaignante a immédiatement été modifié.

The Respondent indicated that he knew the Complainant was pregnant when he hired her and that she was specifically appointed the night-shift supervisor, not to work during the day. She could not meet the intended job schedule. The Respondent went on to allege that the Complainant did her job well for a couple of weeks and then started complaining about her schedule because she found it inconvenient.

The second Complainant alleged that she had been discriminated against because of sex in employment when, shortly after she advised the Respondent employer that she was pregnant, her employment was terminated. The Respondent denied that he had discriminated against the Complainant because of her pregnancy. The Respondent stated that the Complainant was dismissed because of poor job performance.

After lengthy investigations, the Commission determined that it was not prepared to dismiss either of these two cases and instructed the officer to attempt settlement in both instances. Eventually the officer was able to resolve both complaints to the satisfaction of the parties. The settlements consisted of signed releases and a monetary amount. Both cases closed.

3. Sexual Orientation & Sex / Housing

A same-sex couple filed a complaint alleging they had been discriminated against on the basis of their sexual orientation and sex when they were denied the rental of an apartment.

Responding to a newspaper advertisement, the Complainants met with the Respondents at the apartment. The Complainants state that they are openly gay and do not try to conceal the fact. They allege that, from the Respondents' negative attitude and their efforts to discourage the Complainants from taking the apart-

L'intimé a indiqué qu'il savait que la plaignante était enceinte lorsqu'il l'a embauchée et qu'elle avait été affectée précisément comme surveillante du quart de nuit, afin qu'elle ne soit pas obligée de travailler le jour. Elle n'a toutefois pas pu respecter l'horaire de travail prévu. L'intimé a aussi allégué que la plaignante avait bien fait son travail pendant quelques semaines et qu'elle a alors commencé à se plaindre de son horaire qui, selon elle, ne lui convenait pas.

La deuxième plaignante a allégué qu'elle avait été victime de discrimination sexuelle. Peu de temps après avoir avisé son employeur qu'elle était enceinte, il a été mis fin à son emploi. L'intimé a nié avoir exercé de la discrimination à l'endroit de la plaignante à cause de sa grossesse. Il a indiqué que la plaignante a été mise à pied en raison de son rendement médiocre.

À la suite de longues enquêtes, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas prête à rejeter ces deux cas et a demandé à l'agent de tenter d'obtenir un règlement dans les deux cas. L'agent a enfin réussi à résoudre les deux plaintes à la satisfaction des parties. Les règlements comportaient des renoncations signées et une somme d'argent. Les deux dossiers sont clos.

3. Orientation sexuelle & sexe / Logement

Un couple du même sexe a déposé une plainte alléguant qu'il avait été victime de discrimination en raison de son orientation sexuelle et de son sexe car on a refusé de lui louer un appartement.

Donnant suite à une annonce dans un journal, les plaignants ont rencontré les intimés à l'appartement. Ils ont indiqué qu'ils affichaient ouvertement leur homosexualité et qu'ils n'essaient pas de se cacher. Ils ont allégué que, d'après l'attitude négative des intimés et leurs efforts visant à les décourager de louer l'appartement, les plaignants

ment, the Complainants became aware that the Respondents were uncomfortable with their sexual orientation.

The Respondents allegedly made it very clear that they did not want to rent the apartment to men. The Respondents allegedly branded all men as being dirty, unwilling to put up curtains and having the tendency to make too much noise. The Complainants invited the Respondents to visit their present apartment in order to demonstrate the contrary.

The Respondents posed questions such as the nature of their work, and asked for references. The Complainants responded by suggesting that if the Respondents demanded references, they would also demand references. As the Respondents refused to rent the apartment to the Complainants, they were never able to provide references. The Complainants maintained the only reason they were refused the rental was because of their sexual orientation.

The Respondents deny that they discriminated against the Complainants because of their sexual orientation. The Respondents had rented their apartments for many years and indicated that experience had taught them that renting to men is a recipe for disaster. They had observed that men do not keep the apartment clean and are usually very noisy. The Respondents prefer to rent to couples. They also believed that having men in the apartment would inconvenience the other tenants in the building.

The Respondents indicate they did not recognize the Complainants as being gay and treated them as potential tenants just like any other possible tenant. The Respondents asked about employment and references from past landlords. The Respondents stated that when the Complainants refused to provide references, they made the decision to reject occupancy. The Respondents further indicated that, had they known the Complainants were a same-sex couple,

ont compris que leur orientation sexuelle rendait les intimes mal à l'aise.

Les intimes auraient dit clairement qu'ils ne voulaient pas louer l'appartement à des hommes. Ils auraient aussi dit que tous les hommes ne sont pas propres, ne veulent pas poser de rideaux et ont tendance à faire trop de bruit. Les plaignants ont invité les intimes à visiter leur appartement actuel afin de prouver le contraire.

Les intimes ont posé des questions comme sur la nature de leur travail et ont demandé des références. Les plaignants ont répondu en laissant entendre que, si les intimes demandaient des références, ils en demanderaient eux aussi. Puisque les intimes ont refusé de louer l'appartement aux plaignants, ceux-ci n'ont pas eu l'occasion de fournir les références. Les plaignants soutiennent que la seule raison du refus était leur orientation sexuelle.

Les intimes ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'endroit des plaignants en raison de leur orientation sexuelle. Ils louent leurs appartements depuis de nombreuses années et ils ont appris par expérience que la location à des hommes mène tout droit à la catastrophe. Ils ont constaté que les hommes n'entretiennent pas leur appartement et qu'ils sont habituellement très tapageurs. Les intimes préfèrent louer à des couples. Ils estiment aussi que la présence d'hommes dans l'appartement pourrait poser un problème pour les autres locataires de l'immeuble.

Les intimes ont indiqué qu'ils n'avaient pas reconnu les plaignants comme des homosexuels et qu'ils les avaient traités comme des locataires potentiels comme tout autre locataire éventuel. Les intimes ont posé des questions sur le travail des plaignants et demandé des références de propriétaires précédents. Ils ont indiqué que, lorsque les plaignants ont refusé de fournir des références, ils ont décidé de ne pas leur louer l'appartement. Les intimes ont aussi mentionné que, s'ils avaient su que les plaignants

the fact would have been favourable because in effect it made them a couple. They denied having discriminated against the Complainants on the basis of their sexual orientation and sex.

After an investigation into the complaint, the Commission determined that they were not prepared to dismiss this complaint and instructed the officer to endeavour to effect a settlement. The complaint was eventually resolved to the satisfaction of all parties, resulting in a release and a letter of apology. Case closed.

Referrals

The staff at the Human Rights Commission continue, as part of its service to all those who contact us, to refer those callers on to the most appropriate agency if their query does not fall within the jurisdiction of the *Human Rights Act*. There were 709 referrals in 2002-03. The types of referrals remain the same – Office of the Ombudsman, Employment Standards, the Canadian Human Rights Commission and various other agencies or government departments that may better serve the caller.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a tribunal examine the complaint. In that case, the Minister of Training and Employment Development may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards should not be confused with the Commission; they are separate and independent from the Commission.

formaient un couple du même sexe, cette situation aurait été favorable car en fait, ils constituaient un couple. Ils nient avoir fait preuve de discrimination à l'endroit des plaignants en raison de leur orientation sexuelle et de leur sexe.

Après avoir examiné la plainte, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas prête à rejeter la plainte et elle a demandé à l'agent de tenter d'obtenir un règlement. La plainte a fini par être résolue à la satisfaction de toutes les parties. Une renonciation et une lettre d'excuse ont été présentées. Le dossier est clos.

Aiguillages

Le personnel de la Commission des droits de la personne continue, dans la prestation de ses services à tous les appelants, de diriger vers les organismes pertinents ceux dont la demande ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*. En 2002-2003, 709 appelants ont été dirigés. Les types d'appels demeurent les mêmes – Bureau de l'ombudsman, Normes d'emploi, Commission canadienne des droits de la personne et divers autres organismes et ministères du gouvernement susceptibles de mieux répondre aux demandes des appelants.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit examinée par un tribunal. Dans un tel cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. On ne doit pas confondre ces commissions d'enquête et la Commission, puisqu'elles sont distinctes et indépendantes

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Human Rights Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering.

Two Boards of Inquiry were pending at the beginning of the 2002-2003 fiscal year, and four new complaints were referred to a Board of Inquiry during the year. None of the cases referred to Board were settled during the year. Hearings were held and concluded with respect to one matter in March 2003 (see next paragraph). Hearings were scheduled with respect to the other complaints at a later date. Thus, six Boards of Inquiry were left pending on March 31, 2003.

In March 2003, the Commission completed the hearing and proceedings with respect to a complaint of mental disability discrimination in the provision of educational services in *Cudmore v. Department of Education*. The hearing involved twenty seven days of testimony and argument and raised issues concerning the Department's responsibility to provide a specialized segregated educational environment for special needs pupils in appropriate cases, and in the absence of such to fund the pupil's schooling in a specialized private educational setting.

de celle-ci.

Le tribunal entend les témoignages et les représentations des deux parties lors d'une audience publique. S'il conclut qu'il n'y a pas violation de la *Loi sur les droits de la personne*, il rejette la plainte. S'il juge qu'il y a violation, il peut notamment ordonner que la discrimination cesse, que l'employé congédié soit réintégré dans ses fonctions avec arrérages de salaire, qu'un logement soit offert à une personne à laquelle on avait refusé de louer ou que la victime reçoive un dédommagement en contrepartie des dépenses qu'elle a engagées et des souffrances émotionnelles qu'elle a subies.

Durant l'année financière 2002-2003, deux commissions d'enquête étaient en cours et quatre nouvelles plaintes ont été renvoyées à une commission d'enquête. Aucune décision n'a été prise dans les affaires qui ont été renvoyées à une commission durant l'année. Des audiences ont été tenues et il y a eu conclusion de l'audience dans une affaire en mars 2003 (voir le paragraphe suivant). Des audiences devaient se tenir pour entendre les autres plaintes à une date ultérieure. Ainsi, six commissions d'enquête étaient en cours le 31 mars 2003.

En mars 2003, la Commission a conclu l'audience et les délibérations relativement à une plainte de discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans la prestation de services d'éducation, dans l'affaire *Cudmore c. Ministère de l'Éducation*. L'audience, d'une durée de 27 jours, a comporté des témoignages et des arguments, et elle a soulevé des questions concernant la responsabilité du ministère de fournir un milieu scolaire spécialisé distinct aux élèves ayant des besoins spéciaux dans les cas appropriés, et, en l'absence d'un tel milieu, de financer l'instruction des élèves dans un milieu scolaire privé spécialisé.

Education and Development Branch

The Education and Development Branch is comprised of three officers who report to the Director of the Human Rights Commission.

Objectives

Section 12 of the New Brunswick *Human Rights Act* defines the responsibilities of this branch:

- (a) to forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights without regard to race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex;
- (b) to promote an understanding of, acceptance of, and compliance with this *Act*; and
- (c) to develop and conduct educational programmes designed to eliminate discriminatory practices on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex.

In short, this branch of the Commission develops programmes and products designed to promote human rights. It also assists its stakeholders in adopting measures to respond to their obligations under the *Human Rights Act*.

Direction de l'éducation et du développement

La Direction de l'éducation et du développement est représentée par trois agents qui relèvent directement de la directrice de la Commission des droits de la personne.

Objectifs

Les responsabilités de cette direction sont définies dans l'article 12 de la *Loi sur les droits de la personne* :

- a) de mettre en oeuvre le principe selon lequel toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droits, sans distinction de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle ou de sexe;
- b) de favoriser la compréhension, l'acceptation et l'observation de la présente loi; et
- c) d'élaborer et de diriger des programmes éducatifs visant à éliminer les pratiques discriminatoires fondées sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle ou le sexe.

Bref, cette direction de la Commission élabore des programmes et des produits destinés à promouvoir les droits de la personne. Elle aide aussi les intervenants à adopter des mesures leur permettant de donner suite à leurs obligations découlant de la *Loi sur les droits de la personne*.

35th Anniversary Celebrations

The year 2002 was an important milestone for the Commission, as it celebrated its 35th anniversary. Several initiatives were undertaken to bring its work to communities throughout New Brunswick.

Declaration of New Brunswick Human Rights Day

The Honourable Bernard Lord, Premier of New Brunswick, declared September 15 as New Brunswick Human Rights Day. This date was the 35th anniversary of the coming into force of the New Brunswick *Human Rights Act*.

The Declaration reads as follows:

WHEREAS recognition of the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world; and

WHEREAS people and institutions remain free only when freedom is founded upon respect for moral and spiritual values and the rule of law; and

WHEREAS New Brunswick is proud of the contribution made to the advancement of human rights by New Brunswickers, notably John Peters Humphrey, the main drafter of the Universal Declaration of Human Rights; and

WHEREAS continued vigilance is required in order to secure the rights and freedoms that New Brunswickers currently enjoy; and

WHEREAS the Province of New Brunswick is committed to promoting tolerance and respect for individual differences and to advancing human rights

Célébrations du 35^e anniversaire

La Commission a franchi une étape importante en 2002, alors qu'elle célébrait son 35^e anniversaire. Elle a entrepris plusieurs initiatives pour mettre son travail en valeur dans les collectivités partout au Nouveau-Brunswick.

Déclaration de la Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Le premier ministre du Nouveau-Brunswick, Bernard Lord, a déclaré le 15 septembre Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette date marque le 35^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

La déclaration se lit comme suit :

ATTENDU QUE la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde; et

ATTENDU QUE les hommes, les femmes et les institutions ne demeurent libres que dans la mesure où la liberté s'inspire du respect des valeurs morales et spirituelles ainsi que du règne du droit; et

ATTENDU QUE le Nouveau-Brunswick est fier de sa contribution à l'avancement des droits de la personne, notamment de celle de John Peters Humphrey, rédacteur principal de la Déclaration universelle des droits de l'homme; et

ATTENDU QU'UNE vigilance continue est nécessaire pour assurer la protection des droits et des libertés dont jouit présentement la population néo-brunswickoise; et

ATTENDU QUE le gouvernement du Nouveau-Brunswick est déterminé à encourager la tolérance et le respect des différences individuelles, et à favoriser l'avancement des

and equality of opportunity for all New Brunswickers; and

WHEREAS the Province has pledged to achieve, in cooperation with the United Nations, the promotion of universal respect for and observance of human rights and fundamental freedoms; and

WHEREAS September 15, 2002, is the 35th anniversary of the coming into force of the Human Rights Act of New Brunswick;

THEREFORE I, Bernard Lord, Premier of New Brunswick, do hereby declare September 15th of each year as:

"NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS DAY"

New Brunswick Pioneer of Human Rights Awards

On the first New Brunswick Human Rights Day, September 15, 2002, the Honourable Marilyn Trenholme Counsell, Lieutenant-Governor of New Brunswick, presented the Pioneer of Human Rights Awards. These one-time awards gave special recognition to three distinguished New Brunswickers for their historic contributions to human rights in Canada.

Mr. R. Gordon L. Fairweather, founding chair of the Canadian Human Rights Commission, the Honourable Noël A. Kinsella, founding chair of the New Brunswick Human Rights Commission, and the Honourable Louis J. Robichaud, former Premier of New Brunswick were honoured for their devotion to public service and for helping to found and entrench human rights protections in the laws of our province and our country.

droits de la personne et l'égalité des chances pour tous les Néo-Brunswickois et toutes les Néo-Brunswickoises; et

ATTENDU QUE le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est engagé à assurer, en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies, le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales; et

ATTENDU QUE le 15 septembre 2002 marque le 35^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

PAR CONSÉQUENT, je, Bernard Lord, premier ministre de la province du Nouveau-Brunswick, déclare, par la présente, le 15 septembre de chaque année :

*« JOURNÉE DES DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK »*

Prix des pionniers des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Le 15 septembre 2002, à l'occasion de la première Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, la lieutenant-gouverneure, Marilyn Trenholme Counsell, a décerné un prix unique et spécial à trois pionniers distingués du Nouveau-Brunswick, en reconnaissance de leur contribution historique à l'avancement des droits de la personne au Canada. Il s'agit du Prix des pionniers des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Ce prix a été remis à M. R. Gordon L. Fairweather, président fondateur de la Commission canadienne des droits de la personne, à M. Noël A. Kinsella, président fondateur de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, et à M. Louis J. Robichaud, ancien premier ministre du Nouveau-Brunswick, pour leur dévouement au service du public et leur participation au fondement et à l'enrichissement de la protection des droits de la personne dans les lois de notre province et de notre pays.

Thirty-five Years and Looking Forward!

In October 2002, the members of the Human Rights Commission published *Thirty-Five Years and Looking Forward: A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick*. This paper examines the evolution of human rights in New Brunswick and the need to review the Commission's priorities and programs for the future.

The paper was circulated widely throughout the province in a consultation process that was part of the Commission's strategic planning. Public consultations were then held in Moncton, Miramichi, Grand Falls, Saint John and Fredericton. Several briefs were submitted to the Commission.

Human Rights in New Brunswick: Past, Present and Future

This full-day conference and consultation was held in Fredericton on Monday, October 21, 2002. It was organized by the Atlantic Human Rights Centre, the New Brunswick Human Rights Commission and the Constitutional and Human Rights Law Section of the Canadian Bar Association.

Dr. Patrick Malcolmson, Senator Noël Kinsella and Dr. Constantine Passaris, the current and former chairs of the New Brunswick Human Rights Commission, spoke on the state of human rights in New Brunswick since 1967 and on their perspectives on the future of human rights.

Panels sought input from the public on the Commission's newly released discussion paper and survey, *Thirty-Five Years and Looking Forward!*, as well as on the Commission's draft guidelines on discrimination in the housing sector and on drug and alcohol testing in the workplace. Another panel addressed security and human rights issues raised by the Sep-

Trente-cinq ans et toujours de l'avant!

En octobre 2002, les membres de la Commission des droits de la personne ont publié *Trente-cinq ans et toujours de l'avant!* Il s'agit d'un document de consultation publique sur la direction stratégique future des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Ce document traite de l'évolution des droits de la personne au Nouveau-Brunswick et du besoin de revoir les priorités et les programmes futurs de la Commission.

Le document a été largement distribué à l'échelle de la province dans un processus de consultation qui s'inscrit dans le plan stratégique de la Commission. Des consultations publiques ont ensuite eu lieu à Moncton, Miramichi, Grand-Sault, Saint John et Fredericton. Plusieurs mémoires ont été présentés à la Commission.

Les droits de la personne au Nouveau-Brunswick : Le passé, le présent et l'avenir

Cette conférence et consultation d'une journée a eu lieu le lundi 21 octobre 2002, à Fredericton. L'activité a été organisée par le Atlantic Human Rights Centre, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et la Section du droit constitutionnel et des droits de la personne de l'Association du Barreau canadien.

Patrick Malcolmson, le sénateur Noël Kinsella et Constantin Passaris, l'actuel et les anciens présidents de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, ont parlé de l'évolution des droits de la personne au Nouveau-Brunswick depuis 1967 et de leurs perspectives d'avenir.

Les tables rondes ont cherché à obtenir les commentaires du public sur le nouveau document de consultation *Trente-cinq ans et toujours de l'avant!* et sur les projets de lignes directrices de la Commission sur la discrimination dans le secteur du logement et sur les tests de dépistage des drogues et de l'alcool en milieu de travail. Une autre table ronde s'est penchée sur les questions soulevées par les

tember 11 terrorist attack on the US. The luncheon address focused on pay equity.

The conference concluded with a public lecture on how the diversity of human rights legislation in Canada has affected Canada's ability to meet its international human rights obligations.

National and International Activities

The Chair and two staff members attended the annual meeting of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) in Charlottetown, Prince Edward Island. This meeting focused on employment issues, such as diverse workplaces, women at work, Aboriginal Peoples, mediating human rights disputes, cost of accommodation, employee benefits for same-sex partners, accommodating persons with disabilities. Other topics presented were political belief discrimination, developments in human rights law, age discrimination and new issues on the aging populace, drug and alcohol testing and privacy issues, and Canada's role in international human rights.

A staff member attended the founding meeting of an international network of francophone human rights commissions, l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme, in Paris.

Members of the staff met with Jean-Clément Bagré, of the Mouvement burkinabé des droits de l'homme

attentats du 11 septembre en matière de sécurité et de droits de la personne. La conférence du midi a porté sur l'équité salariale.

La conférence s'est terminée par un exposé sur la façon dont la diversité des lois sur les droits de la personne au Canada a agi sur la capacité de notre pays à donner suite à ses obligations internationales en matière des droits de la personne.

Initiatives nationales et internationales

Le président de la Commission et deux membres du personnel ont pris part à la réunion annuelle de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne (ACCCDP) à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard. La réunion a porté sur les questions associées à l'emploi, par exemple les milieux de travail diversifiés, les femmes au travail, les populations autochtones, la médiation des conflits en matière des droits de la personne, le coût des mesures d'adaptation, les avantages sociaux pour les partenaires du même sexe et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées. D'autres sujets qui ont été traités sont la discrimination à l'égard des convictions politiques, les nouveaux développements en matière du droit sur les droits de la personne, la discrimination fondée sur l'âge et les nouveaux enjeux concernant le vieillissement de la population, le dépistage des drogues et de l'alcool et la protection de la vie privée et le rôle du Canada sur la scène internationale des droits de la personne.

Un membre du personnel s'est rendu à Paris pour assister à la réunion fondatrice d'un réseau international de commissions francophones des droits de la personne, appelé l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme.

Des membres du personnel ont rencontré Jean-Clément Bagré, du Mouvement burkinabé des droits de l'homme et

et des peuples (Burkina Faso Human Rights Organisation) and Donna Malone, of CUSO. Mr. Bagré visited several provinces to raise awareness of human rights issues in Burkina Faso prior to attending the G-8 Summit in Kananaskis, Alberta.

An education officer represents the Human Rights Commission on the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies' (CASHRA) Public Education Partners (PEP) committee. This group consists of one representative from the education staff of each of Canada's human rights agencies. One of PEP's goals has been to identify gaps in human rights education in Canada, and to improve the ability of human rights agencies to evaluate their educational programmes. A survey was completed outlining each agency's educational activities in the preceding five years, as well as current and planned activities. It also outlined the research conducted within the last five years in order to develop new educational programmes. The survey is to be updated on an annual basis.

Information and resources on hate activity in Canada was provided to Arjun Singh of Kamloops, British Columbia. Mr. Singh is developing a Critical Incident Response Protocol to respond to racism and hate activity in his community.

Several activities were undertaken in celebration of the International Day on the Elimination of Racial Discrimination and International Women's Day.

Copies of the Commission's publications were provided to ASEN, a student-run academic group at the London School of Economics, for display at a conference on nationalism and human rights in London, England.

des peuples, et Donna Malone, de CUSO. M. Bagré a visité plusieurs provinces pour accroître la sensibilisation aux questions de droit de la personne au Burkina Faso avant d'assister au sommet du G8 à Kananaskis, en Alberta.

Un agent d'éducation a été nommé pour représenter la Commission des droits de la personne au comité des Partenaires en éducation publique et populaire (PEP) de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne (ACCCDP). Ce groupe comprend un représentant du personnel chargé de l'éducation de chaque organisme canadien des droits de la personne. Le PEP visait, entre autres, à cerner les lacunes relatives à l'éducation en droits de la personne au Canada et à aider les organismes des droits de la personne à évaluer leurs programmes éducatifs. Un sondage a fourni une description des activités éducatives entreprises par chaque organisme au cours des cinq dernières années, ainsi que des activités en cours et à venir. Il a aussi fait ressortir la recherche effectuée au cours des cinq dernières années pour élaborer de nouveaux programmes éducatifs. Ce sondage sera mis à jour annuellement.

La Commission a fourni à Arjun Singh, de Kamloops, en Colombie-Britannique, des renseignements et des ressources sur les activités motivées par la haine au Canada. M. Singh est en train d'élaborer un protocole d'intervention en cas d'événement critique pour lutter contre les activités motivées par le racisme et la haine dans sa collectivité.

Plusieurs activités ont été organisées pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Journée internationale de la femme.

Des exemplaires des publications de la Commission ont été remis à la ASEN, un groupe étudiant du London School of Economics and Political Science, en vue d'une exposition montée dans le cadre d'une conférence sur le nationalisme et les droits de la personne, à Londres, en Angleterre.

Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established in 1988 to recognize outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick.

The 2002 Human Rights Award was presented to the Multicultural Association of Fredericton (MCAF) on December 10, 2002, International Human Rights Day. Ashraf Ghanem, President of the Association, accepted the Award from Lieutenant-Governor Marilyn Trenholme Counsell at a ceremony at Old Government House.

The MCAF was formed in 1974 to facilitate communication and understanding between persons of various cultural backgrounds. It provides services and information to newcomers, to settled immigrants and to the community at large.

The association serves as a referral service, and it provides contacts for those seeking to consult the multicultural communities. It also offers a number of services to newcomers, including second-language classes, settlement services, a volunteer program, employment facilitation, placement opportunities for students, a homework club for children, as well as computer training. Since 1994, MCAF has also operated a multicultural summer day camp program for children aged 6 to 11.

Website

The Human Rights Commission's website (located at www.gnb.ca/hrc-cdp) has become a key component

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Le 10 décembre, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme, la lieutenante-gouverneure, Marilyn Trenholme Counsell, a présenté le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick à la Multicultural Association of Fredericton Inc. Le président de l'association, Ashraf Ghanem, a accepté le prix de la lieutenante-gouverneure lors d'une cérémonie à l'Ancienne résidence du Gouverneur, à Fredericton.

La Multicultural Association of Fredericton a été créée en 1974 pour faciliter la communication et favoriser la compréhension entre des personnes d'origines culturelles variées. Elle fournit des services et des renseignements aux nouveaux arrivés dans la région, aux immigrants et à l'ensemble de la population.

L'association offre un service de présentation et elle trouve des personnes-ressources dans la communauté multiculturelle pour ceux qui ont besoin de consulter cette communauté. Elle fournit aussi divers services aux nouveaux arrivés, comme des cours de langue seconde, des services d'accueil aux nouveaux arrivés, un programme bénévole, une aide pour la recherche d'emploi, un service de placement pour les étudiants, un club d'entraide pour les devoirs à l'intention des enfants ainsi qu'une formation en informatique. Depuis 1994, l'association offre aux enfants de 6 à 11 ans un camp de jour multiculturel.

Site Web

Le site Web de la Commission des droits de la personne (www.gnb.ca/hrc-cdp) constitue un élément-clé de son

of its educational programme. Accordingly, the Education Branch devotes a considerable portion of its resources to the expansion, enhancement and maintenance of the Commission's website.

The website currently includes a search form, a site map, an FAQ and a "What's New" page. Advanced features and extensive graphics were avoided so as to permit speedier access and to allow search engines to find the site's entire content. A text-only alternative to the home page is provided for visually impaired persons who rely on computerized readers. Links are clearly labelled and are checked regularly.

In 2002-03, a site map was added, as well as all of the Commission's draft or final guidelines.

Detailed information about the Human Rights Award was also added. This allowed the Commission for the first time to seek nominations mainly using email instead of the post. A page devoted to the recipient of the 2002 award was also added.

In addition, a consultation page was published in 2002. It included the Commission's strategy discussion paper, its draft guidelines and a summary of the Ferris Report. This page was helpful in quickly disseminating complete information about the strategy consultation meetings held in 2002-03.

The "Say No to Racism" page was revised to give more prominence to institutional and cultural racism. New links were also added.

In 2003, information about the "Breaking Down the Barriers to Returning to Work" conference was published on the site. It included registration information and a detailed agenda.

programme éducatif. Par conséquent, la Direction de l'éducation consacre une part importante de ses ressources à l'expansion, à l'amélioration et au maintien du site Web de la Commission.

Le site comprend présentement un formulaire de recherche, un plan du site, une FAQ et une page « Quoi de neuf? ». On n'y a pas incorporé des fonctions avancées ni beaucoup d'images afin d'offrir un accès rapide et de permettre aux outils de recherche de parcourir tout le contenu du site. Une page d'accueil en mode texte seulement est offerte aux personnes ayant un handicap visuel qui utilisent des lecteurs informatisés. Les liens sont clairement indiqués et sont vérifiés régulièrement.

En 2002-2003, le plan du site, ainsi que les versions préliminaires ou finales de toutes les lignes directrices de la Commission, ont été ajoutés.

Des renseignements détaillés concernant les Prix des droits de la personne ont aussi été ajoutés. Pour la première fois, l'information ajoutée a permis à la Commission de solliciter des candidatures en utilisant principalement le courriel au lieu de la poste. Une page consacrée au récipiendaire du Prix 2002 a également été insérée.

De plus, une page de consultation a été publiée en 2002. Elle comprend le document de consultation stratégique de la Commission, la version préliminaire des lignes directrices et un résumé du rapport Ferris. Cette page a été utile pour diffuser rapidement l'information complète concernant les réunions de consultation stratégique qui ont eu lieu en 2002-03.

La page « Dites non au racisme! » a été révisée pour mettre davantage en évidence le racisme institutionnel et le racisme culturel. Des nouveaux liens ont aussi été ajoutés.

En 2003, des renseignements au sujet de la conférence « Facilitons le retour au travail » ont été publiés dans le site. On y trouve notamment les formalités d'inscription et un programme détaillé.

The website currently consists of 31 pages of information as well as 11 documents, each of which is in French and English. It also includes external links to the Commission's news releases and to the full text of the *Human Rights Act*. In addition to the contents already mentioned, the website includes the following:

- "Vision, Mission and Aims of the Commission"
- Biographies of Members of the Commission
- "How can we Help?"
- Contact information
- List of videos & printed publications
- Descriptions and ordering information for certain items
- Annual reports (since 1999)
- Overview of the *Human Rights Act* for researchers
- "Equality Rights Glossary" (3 pages)
- "Opportunities to Promote Equality"
- "John Humphrey & the Universal Declaration of Human Rights" (4 pages)
- "Say No to Racism"
- "Sexual Harassment in Employment"
- Information on employment application forms and job interviews"

Services Provided to Stakeholders

The Commission has many stakeholders and provides a large number of educational services.

Information and services were provided on harassment; age discrimination in automobile insurance; bullying in the schoolyard and in the workplace; age discrimination and mandatory retirement; the duty to accommodate persons with special needs; and other areas covered by the *Human Rights Act*.

Présentement, le site Web est constitué de 31 pages d'information et de 11 documents, tous en français et en anglais. Le site comprend aussi des liens externes vers les communiqués de presse de la Commission et le texte complet de la *Loi sur les droits de la personne*. En plus des renseignements mentionnés ci-dessus, le site Web contient :

- « Vision, mission et objectifs »;
- Biographies des membres de la Commission;
- « Comment pouvons-nous vous rendre service? »;
- Coordonnées de la Commission;
- Publications et vidéos;
- Descriptions et renseignements pour obtenir certaines publications;
- Rapports annuels (depuis 1999);
- Aperçu de la *Loi sur les droits de la personne* à l'intention des chercheurs;
- « Glossaire des droits de la personne » (3 pages);
- « Occasions de promouvoir l'égalité »;
- « John Humphrey et la Déclaration universelle des droits de l'homme » (4 pages);
- « Dites non au racisme! »;
- « Harcèlement sexuel en milieu de travail »;
- Renseignements au sujet des formulaires de demande d'emploi et des entrevues de sélection.

Services aux intervenants

La Commission traite avec de multiples intervenants auxquels elle offre un grand nombre de services éducatifs.

Elle a fourni des renseignements et des services concernant le harcèlement, la discrimination fondée sur l'âge dans le secteur de l'assurance automobile, l'intimidation dans la cour d'école et le milieu de travail, la discrimination fondée sur l'âge et la retraite obligatoire, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation envers les personnes ayant des besoins spéciaux, ainsi que d'autres services

Community

Members of the education staff participated in:

- Gay Pride Flag Raising at Moncton City Hall on June 19.
- The revision of the Human Rights section of the AIDS New Brunswick guideline for persons with HIV.
- A consultation on services for victims of crime, organized by Justice Canada and the New Brunswick Department of Public Safety.
- A submission was made to the government's Round Table on the wage differential between men and women
- Activities commemorating Disability Awareness Week
- A consultation organized by a Moncton Volunteer Bureau committee addressing the re-integration of ex-offenders in the Greater Moncton area.
- An interview with Connie Tanaka and Dr. Cynthia Baker for a report being prepared for the Department of Canadian Heritage on the state of multiculturalism in New Brunswick.
- A Town Hall meeting hosted by Guliano Zaccardelli, the Chief Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police, and the Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities.

Several officers are active members of various committees, including:

- The City of Moncton's Public Safety Advisory Committee
- Safe Spaces (outreach and support program for lesbian, gay, bisexual, transgender youth in New

prévus par la *Loi sur les droits de la personne*.

Développement communautaire

Les membres du personnel chargé de l'éducation ont participé aux activités suivantes :

- Lever du drapeau à l'hôtel de ville de Moncton le 19 juin pour souligner la fierté des lesbiennes et des gais
- Révision de la section de la ligne directrice sur le VIH/sida de SIDA Nouveau-Brunswick portant sur les droits de la personne
- Consultation sur les services aux victimes d'actes criminels, organisée par Justice Canada et le ministère de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick
- Une présentation a été faite à la table ronde du gouvernement sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.
- Activités pour souligner la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées
- Consultation organisée par le comité du bureau de bénévoles de Moncton pour discuter de la réinsertion sociale des ex-délinquants dans la région de Moncton
- Entrevue avec Connie Tanaka et Cynthia Baker pour un rapport du ministère du Patrimoine canadien sur l'état du multiculturalisme au Nouveau-Brunswick
- Forum de discussion public organisé par le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada, Guliano Zaccardelli, et le Comité consultatif sur les minorités visibles

Plusieurs représentants de la Commission participent activement à divers comités :

- Comité consultatif sur la sécurité publique de la ville de Moncton
- SAIN ET SAUF (programme d'extension et de soutien à l'intention de la jeunesse lesbienne, gaie, bisexuelle

Brunswick)

- The Executive Council's Committee on Revamping Women and Child Abuse Protocols
- The Committee on Sexual Misconduct of the Anglican Diocese of Fredericton.
- The RCMP's New Brunswick Visible Minority Policing Committee
- The Federation of Canadian Municipalities' Standing Committee on Race Relations
- The Aging Drivers' Strategy Subcommittee of the interdepartmental Highway Safety Committee

Employment

Through various means, assistance is provided to employers with policy development, training, employment application forms and the pre-employment process and various human rights issues in employment, for example.

This year, employers sought assistance with respect to the pre-employment process, drug and alcohol testing, special programmes, bona fide occupational qualifications, harassment, employment application forms, anti-harassment and anti-discrimination policies, the duty to accommodate employees, marital status discrimination, poisoned work environment and criminal records.

Several workshops and training sessions were conducted for management and staff, some of which were initiated by the employer and some of which came as a result of complaint settlements.

Members of the staff met with government agencies and a private sector company providing a government-funded employment program to provide them

et transsexuelle du Nouveau-Brunswick)

- Comité du Conseil exécutif sur la mise à jour des protocoles relatifs aux femmes et aux enfants victimes de mauvais traitements
- Comité sur l'inconduite sexuelle du diocèse anglican de Fredericton
- Comité sur les services de police et les minorités du Nouveau-Brunswick de la GRC
- Comité permanent des relations interraciales de la Fédération canadienne des municipalités
- Sous-comité de la Stratégie sur les personnes âgées du Comité sur la sécurité routière du Nouveau-Brunswick

Emploi

Une aide sous différentes formes est fournie aux employeurs en ce qui concerne, par exemple, l'élaboration de politiques, la formation, l'emploi, les formulaires de demande d'emploi, le processus préalable à l'emploi et les questions de droit de la personne dans le secteur de l'emploi.

Cette année, les employeurs ont recherché de l'aide dans les secteurs suivants : processus préalable à l'emploi, tests de dépistage des drogues et de l'alcool, programmes spéciaux, qualifications réellement requises, harcèlement, formulaires de demande d'emploi, politiques contre le harcèlement et la discrimination, obligation de prendre des mesures d'adaptation envers les employés, discrimination fondée sur la situation de famille, empoisonnement du milieu de travail et casiers judiciaires.

Plusieurs ateliers et séances de formation ont été organisés à l'intention des gestionnaires et du personnel, certains initiés par l'employeur, d'autres découlant du règlement de plaintes.

Les membres du personnel ont rencontré les représentants d'organismes gouvernementaux et d'une entreprise du secteur privé offrant un programme d'emploi financé par le

with assistance on investigating internal complaints and to work towards establishing a protocol to ensure compliance with the *Human Rights Act*.

Public Education

The Human Rights Commission partnered with the Francophone Sector of the Department of Education in the cost and distribution of the Commission's teaching guide, *Learning Together About Rights and Responsibilities*, to 650 social studies teachers in all middle schools in the francophone school districts.

A workshop entitled "Creating a Respectful Learning Environment" was conducted for guidance counselors in school districts 15 and 16.

An officer attended meetings and provided resources to a School District 01 committee working to develop a proposal to address and prevent bullying. This committee produced a teacher's guide entitled *Projet de qualité vie* (quality of life project), which was distributed to teachers during a training session on bullying, and dedicated one week of the school year for educational activities on this topic for parents, school teachers and staff.

A Human Rights Commission education officer participated in the "Forum on Safe and Orderly Schools" organized by School District 02. Parents, community organizations, teachers, students, school counsellors and government representatives were invited to address three items: the identification of issues surrounding safe and orderly schools; the essential elements of a District Code of Conduct; and how to involve families and the community in addressing behavioural issues.

gouvernement pour leur fournir de l'aide concernant les enquêtes sur les plaintes internes et pour travailler à l'établissement d'un protocole assurant la conformité à la *Loi sur les droits de la personne*.

Éducation du public

La Commission des droits de la personne a établi un partenariat avec le secteur francophone du ministère de l'Éducation pour le coût et la distribution du guide *Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs*. Ce guide pédagogique de la Commission a été distribué à 650 enseignants des sciences humaines dans toutes les écoles intermédiaires des districts scolaires francophones.

Un atelier sur la création d'un environnement d'apprentissage respectueux a été organisé à l'intention des conseillers d'orientation professionnelle des districts scolaires 15 et 16.

Un représentant de la Commission a assisté aux réunions d'un comité du district scolaire 01 qui travaille à un projet contre l'intimidation. Il lui a aussi fourni des ressources. Ce comité a produit un guide pédagogique intitulé *Projet de qualité vie*, qui a été distribué aux enseignants au cours d'une séance de formation sur l'intimidation. Une semaine de l'année scolaire a été consacrée à des activités éducatives sur le sujet à l'intention des parents, du personnel enseignant et du personnel scolaire.

Un agent d'éducation de la Commission des droits de la personne a participé à un forum sur les écoles sécuritaires et harmonieuses, organisé par le district scolaire 02. Les parents, les organismes communautaires, les enseignants, les élèves, les conseillers scolaires et les représentants gouvernementaux ont été invités à se pencher sur trois grandes questions : les points associés aux écoles sécuritaires et harmonieuses, les éléments essentiels d'un code de conduite de district, la façon de faire participer les familles et la collectivité à la solution des problèmes de

An information session on the Commission's educational resources was delivered to middle school teachers of School District 08 at a day-long workshop entitled "Discrimination with Boundaries: When is it discrimination? When is it not?"

The Human Rights Commission's Legal counsel assisted New Brunswick Community College officials in developing a policy on an inclusive learning environment.

Guidelines

Two draft guidelines were published on the Human Rights Commission's website and were widely circulated in order to seek feedback. They are entitled:

- Discrimination in the Housing Sector
- Drug and Alcohol Testing in the Workplace

The guidelines are available in print and on the Commission's website.

Workshops and Seminars

Eighty workshops or information sessions, ranging in duration from 1.5 hours to a full-day, were conducted by staff. These include: Human Rights at Work in New Brunswick: Examining Discrimination, Harassment and the Duty to Accommodate; Creating a Respectful Learning Environment; Human Rights in Employment; Discrimination and Harassment in the Workplace; Human Rights in New Brunswick; Sexual Harassment in the Workplace; Role of the

comportement.

Une séance d'information sur les ressources éducatives de la Commission a été offerte aux enseignants des écoles intermédiaires du district 08 lors d'un atelier d'une journée sur les limites de la discrimination : qu'est-ce qui constitue et qu'est-ce qui ne constitue pas de la discrimination?

Le conseiller juridique de la Commission des droits de la personne a aidé les représentants des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick à élaborer une politique sur un environnement d'apprentissage englobant.

Lignes directrices

Deux projets de lignes directrices ont été publiés dans le site Web de la Commission des droits de la personne et largement distribués afin d'obtenir une rétroaction. Ils s'intitulent :

- Projet de lignes directrices sur la discrimination dans le secteur du logement
- Projet de lignes directrices sur les tests de dépistage d'alcool et de drogues

Ces documents figurent au site Internet de la Commission. Des exemplaires imprimés sont également disponibles.

Ateliers et colloques

Le personnel a animé 80 ateliers ou séances d'information, leur durée variant d'une heure et demie à une pleine journée. Ils ont porté sur les thèmes suivants : les droits de la personne au Nouveau-Brunswick (examen de la discrimination, du harcèlement et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation); création d'un environnement d'apprentissage respectueux; droits de la personne et emploi; discrimination et harcèlement au travail; droits de la personne au Nouveau-Brunswick; harcèlement sexuel au tra-

New Brunswick Human Rights Commission; Duty to Accommodate; Privacy as a Human Rights Issues; Sexual Harassment in a Social Setting; Human Rights and HIV/AIDS; Examining Discrimination and Harassment and its Underlying Causes and Effects.

Clients included labour organizations, universities, high schools, private schools, teachers, guidance counsellors, community colleges, youth programmes, employers, human resources professionals, government departments and agencies, professional associations, and social and community organizations.

The Commission partnered with the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick in information sessions given to employers in Saint John, Fredericton, Miramichi, Bathurst and Grand Falls. The Commission's presentation concerned the interpretation of Duty to Accommodate under the *Human Rights Act*.

Kiosks

- Job Fair 2002 - Organized by the Main Street Business Development Association and Downtown Fredericton Business Network, in partnership with Human Resources Development Canada and the New Brunswick Department of Training and Employment Development. As a result of this kiosk, many employment application forms were collected for revision.
- Trade Show – Union of Municipalities of New Brunswick General Meeting and Trade Fair.

vail; rôle de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick; obligation de prendre des mesures d'adaptation; vie privée comme question des droits de la personne; harcèlement sexuel en milieu social; droits de la personne et VIH/sida; examen de la discrimination et du harcèlement et des causes et effets sous-jacents.

Les clients comprenaient des organisations syndicales, des universités, des écoles secondaires, des écoles privées, des enseignants, des conseillers en orientation, des collèges communautaires, des programmes pour les jeunes, des employeurs, des professionnels des ressources humaines, des ministères et organismes du gouvernement, des associations professionnelles et des organismes sociaux et communautaires.

La Commission a travaillé en collaboration avec la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick pour organiser des séances d'information à l'intention des employeurs de Saint John, Fredericton, Miramichi, Bathurst et Grand-Sault. La présentation de la Commission portait sur l'interprétation de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Kiosques

- Salon de l'emploi 2002 organisé par la Main Street Business Development Association et le Downtown Fredericton Business Network, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada et le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick. Par la suite de ce kiosque, plusieurs formulaires de demande d'emploi ont été soumis à l'examen de la Commission.
- Salon professionnel – assemblée générale et salon professionnel de l'Union des municipalités du Nouveau-Brunswick.

Media Relations

The Chair of the Commission and members of the staff gave media interviews for radio and television on several topics: racist graffiti in Marysville; when racist comments and graffiti constitute a hate crime; discrimination against tenants with children; ads for adult-only housing; the Commission's draft guidelines on discrimination in housing and on drug and alcohol testing in the workplace.

News releases were issued on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination and on Human Rights Day.

A news conference was held to announce the Commission's strategy discussion paper and its two new draft guidelines.

A letter to the editor from the Chair regarding adult-only housing was published in several newspapers.

Special Programmes

Section 13 of the Human Rights Act provides that "on the application of any person, or on its own initiative, the Commission may approve a programme to be undertaken by any person designed to promote the welfare of any class of persons."

The following programme was renewed by the Human Rights Commission in 2002-2003:

New Brunswick Office of Human Resources & Department of Training and Employment Development
Employment / Sex

Relations avec les médias

Le président de la Commission et les membres du personnel ont donné des entrevues à la radio et à la télévision sur divers sujets : graffitis racistes à Marysville; commentaires et graffitis racistes constituant un crime motivé par la haine; discrimination à l'égard des locataires ayant des enfants; annonces de logements réservés aux adultes; projets de lignes directrices sur la discrimination dans le secteur du logement et sur les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail.

Des communiqués ont été émis pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Journée des droits de la personne.

Une conférence de presse a été tenue pour annoncer la diffusion du document de planification stratégique de la Commission et des deux nouveaux projets de lignes directrices.

Le président a fait paraître une lettre d'opinion dans plusieurs journaux concernant les logements réservés aux adultes.

Programmes spéciaux

L'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne* stipule que « la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne, approuver un programme qu'une personne entreprend en vue de favoriser le bien-être d'une catégorie de personnes. »

En 2002-2003, la Commission des droits de la personne a renouvelé le programme suivant :

Bureau des ressources humaines et Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du N.-B.
Emploi/Sexe

Renewed for two years on December 10, 2002

Fifty-one positions of up to 15 weeks duration reserved for female students in Summer Mentorship Program

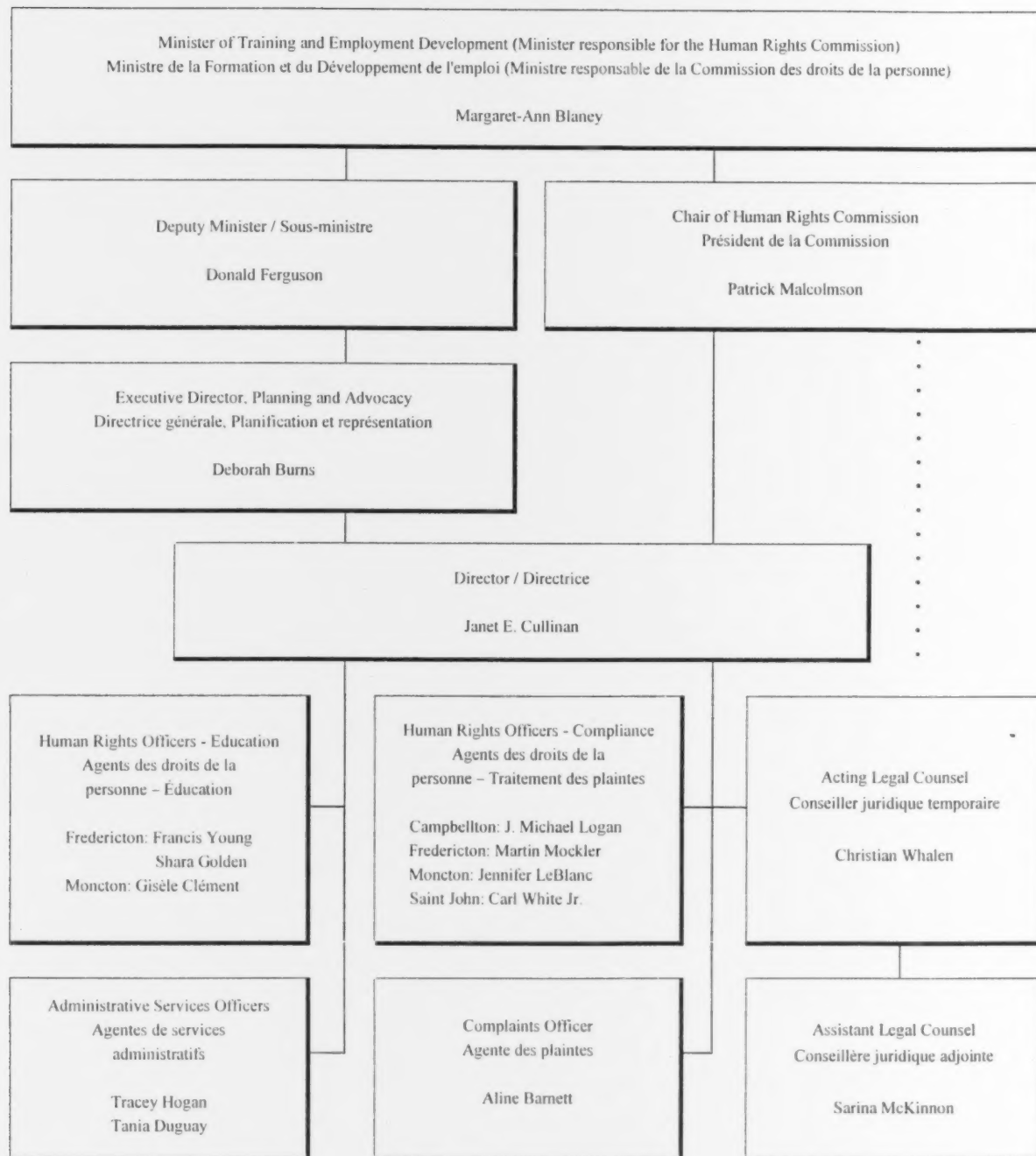
Renouvelé pour deux ans le 10 décembre 2002

Cinquante et un postes de mentorat d'été d'une durée maximale de 15 semaines seront réservés chaque année aux étudiantes.

Appendix A / Annexe A

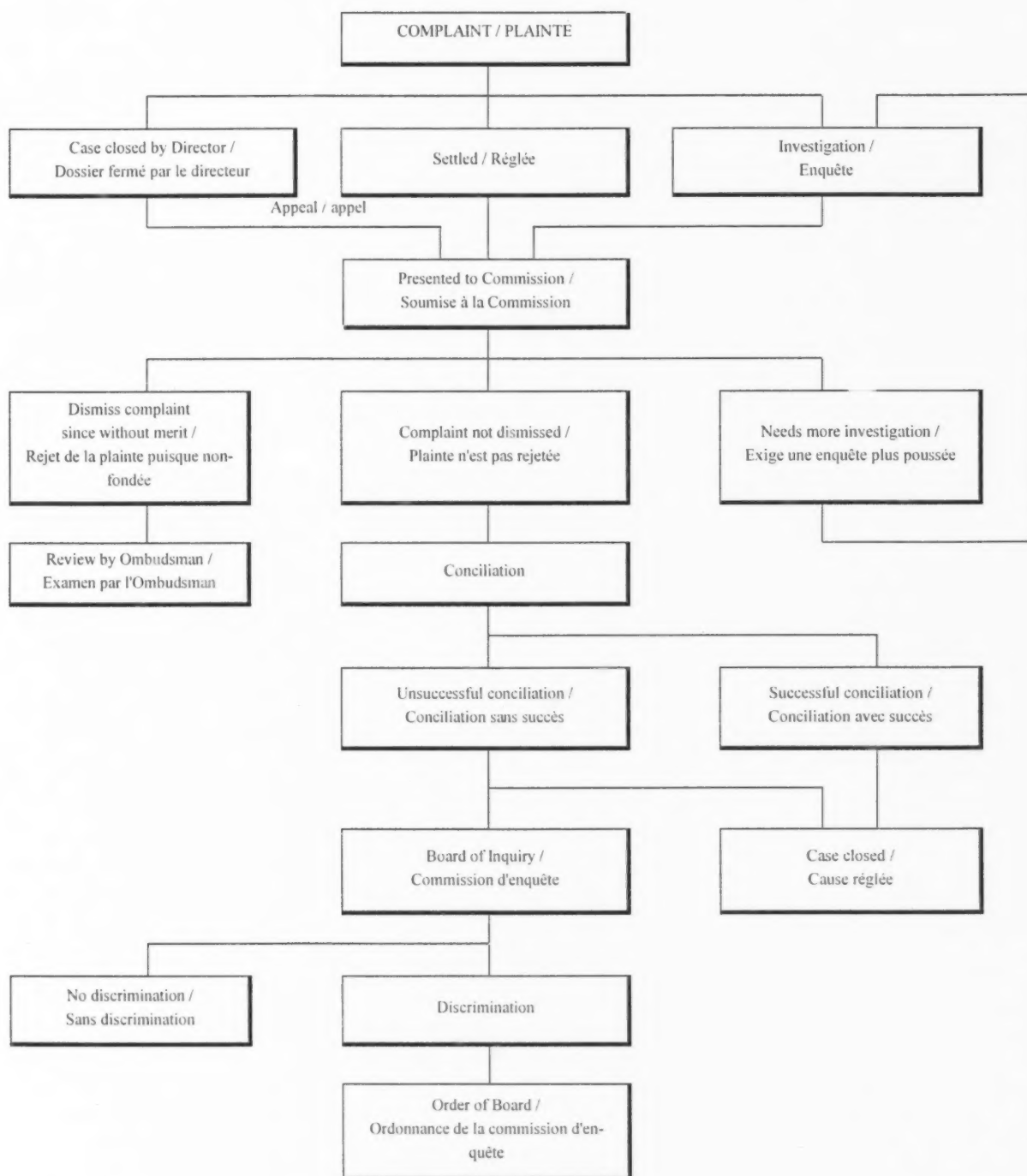
Organisational Chart / Organigramme

March 31, 2003 / Le 31 mars 2003



Appendix B / Annexe B

Complaint Process / Acheminement des plaintes



Appendix C / Annexe C

Formal Human Rights Complaint Statistics

April 1, 2002 to March 31, 2003

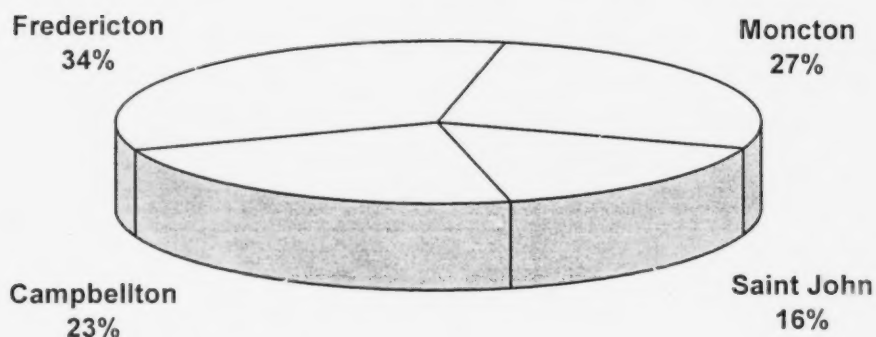
Statistiques relatives aux plaintes officielles

1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésion	Total Total	
Race / Race	5	2	4	0	0	11	(4%)
Sex / Sexe	27	0	5	0	0	32	(13%)
Religion / Croyance	0	0	1	0	0	1	(0%)
Place of Origin / Lieu d'origine	0	0	0	0	0	0	(0%)
Marital Status / État matrimonial	7	0	3	0	0	10	(4%)
Mental Disability / Incapacité mentale	33	0	7	0	0	40	(16%)
Colour / Couleur	2	2	2	0	0	6	(2%)
Age / Âge	15	1	4	0	0	20	(8%)
Ancestry / Ascendance	4	1	1	0	1	7	(3%)
National Origin / Origine nationale	1	0	0	0	0	1	(0%)
Physical Disability / Incapacité physique	53	1	16	0	0	70	(26%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	24	0	3	0	0	27	(11%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	7	0	2	0	0	9	(4%)
Reprisal / Représailles	1	0	0	0	0	1	(0%)
Multiple Grounds / Motifs multiples	8	0	2	0	0	10	(4%)
Total	187 (76%)	7 (3%)	50 (20%)	0 (0%)	1 (0%)	245 (100%)	

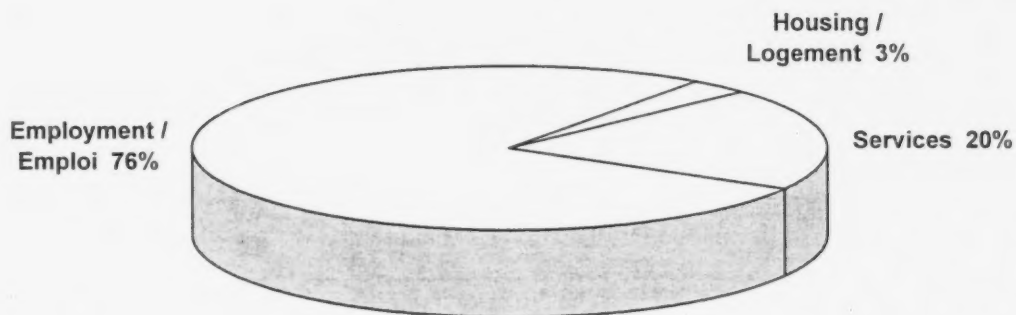
**Formal complaints by location
2002-2003**

Plaintes officielles par localité



**Formal complaints by activity
2002-2003**

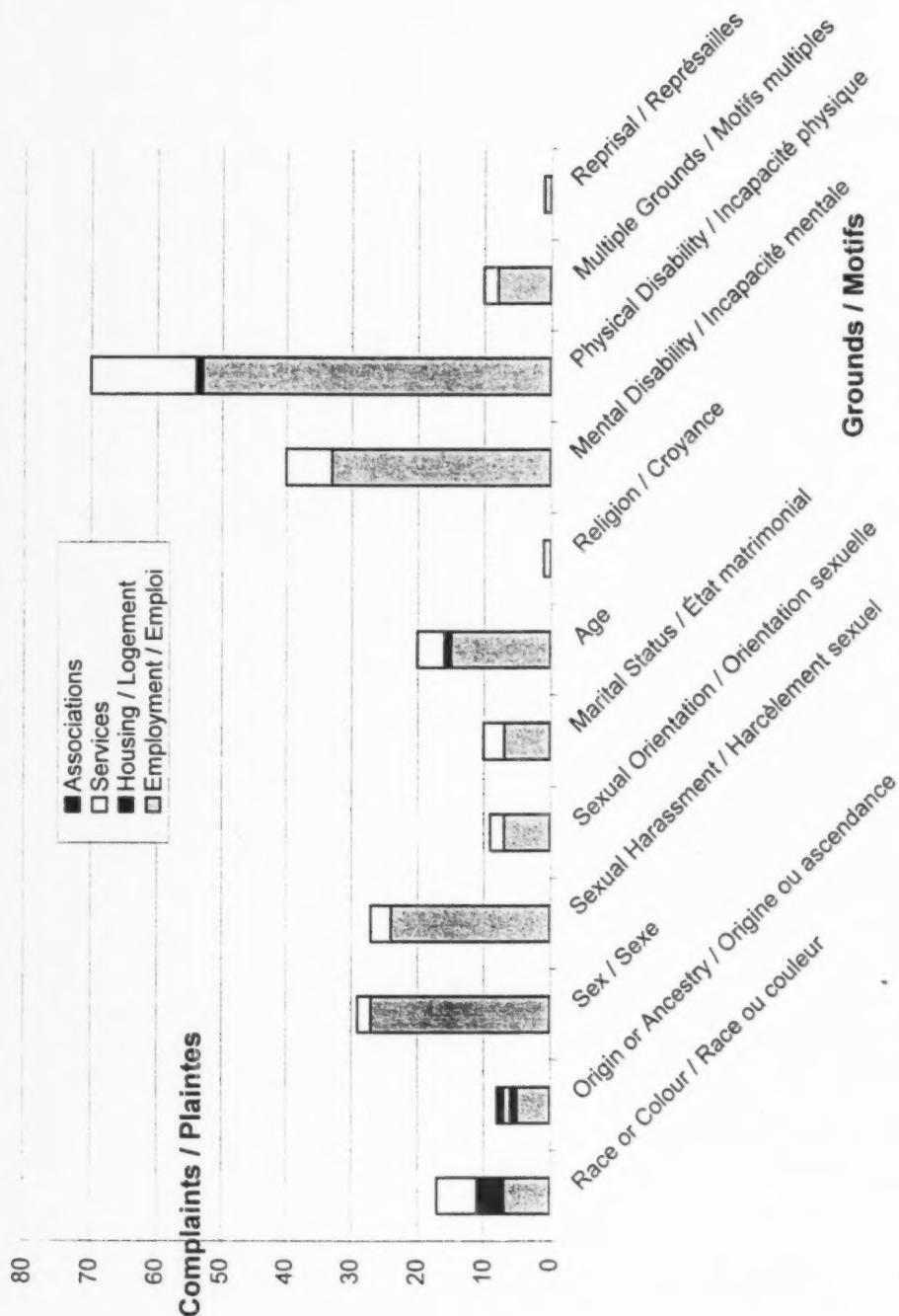
Plaintes officielles par activité



Formal complaints by ground and activity

2002-2003

Plaintes officielles par motif et activité



Appendix D / Annexe D

Summary of Expenditures

This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2002-03. Audited information was not available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Training and Employment Development in Volume 2 of the Public Accounts.

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2002-2003, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2001-02 Actual / Réelles	2002-03 Main Estimates / Budget principal	2002-03 Amended Budget / Budget rectifié	2002-03 Actual / Réelles	2002-03 Variance-Over / Écart-supérieur
Dispute Settlement (compliance) / Règlement des différends (traite- ment des plaintes))	\$381,610.21	\$361,502.00	\$417,302.00	\$447,536.46	\$30,234.46 ⁽¹⁾
Public Education / Éducation publique	\$268,558.77	\$299,615.00	\$302,815.00	\$247,489.34	(\$55,325.66) ⁽²⁾
Legal Services / Services juridiques	\$185,041.32	\$94,002.00	\$129,002.00	\$190,089.48	\$61,087.48 ⁽³⁾
Office of the Com- mission / Le bureau de la Commission	\$48,758.04	\$26,881.00	\$26,881.00	\$41,007.09	\$14,126.09 ⁽⁴⁾
Total	\$883,472.34	\$782,000.00	\$876,000.00	\$926,122.37	\$50,122.37

Please see the notes on the next page.

Voir les notes qui figurent à la page suivante.

Notes:

- ¹ The overspending in the Dispute Settlement (Compliance Branch) is the Commission's share of payment for casual support staff in regional offices to replace positions that have been transferred to Public Safety, the Commission's share of renovation costs resulting from Departmental moves and equipment purchases.
- ² The under-expenditure in Public Education is mainly the result of the secondment of the Associate Director for Education to St. Thomas University. The funds from this under-expenditure have been used to cover over expenditures in other areas of the budget.
- ³ The over-expenditure in Legal Services is related to the hiring of an Acting Legal Counsel and related expenses as the Commission's Legal Counsel has been on sick leave most of this fiscal year.
- ⁴ The over-expenditure in Office of the Commission is the result of an increase in the number of Commissioners appointed to the Commission with no increase in funding.

Notes :

- ¹ L'excédent de dépenses relativement au règlement de différends (traitement des plaintes) représente la part de la Commission en vue d'engager du personnel de soutien occasionnel dans les bureaux régionaux pour remplacer les employés qui ont été mutés au ministère de la Sécurité publique, ainsi que la part de la Commission pour les rénovations associées aux déménagements et à l'achat de matériel.
- ² Les dépenses moindres pour l'éducation publique sont en grande partie attribuables au détachement de la directrice associée responsable de l'éducation à la St. Thomas University. L'excédent a été utilisé pour compenser les dépassements dans d'autres secteurs du budget.
- ³ Le dépassement du budget pour les services juridiques s'explique par l'embauche d'un conseiller juridique par intérim et les dépenses connexes pour remplacer le conseiller juridique de la Commission qui, pour la majeure partie de l'exercice financier, était en congé de maladie prolongé.
- ⁴ Le bureau de la Commission a connu un dépassement de budget en raison de l'augmentation du nombre de commissaires engagés par la Commission, malgré l'absence d'une augmentation de fonds.

Appendix E / Annexe E

Publications and videos of the New Brunswick Human Rights Commission

Note: The following publications are available free of charge, but quantities are limited. To find out where you can order our publications, see Appendix F. Please note that a few publications not listed below are available exclusively on our website at: www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Pamphlets

also available on our website

- The Human Rights Award

Fact sheets

also available by e-mail from hrc.cdp@gnb.ca

- 1-The New Brunswick Human Rights Act
- 2-The New Brunswick Human Rights Commission
- 3-Public Services
- 4-Employment Conditions and Practices
- 5-Employment Agencies
- 6-Job Advertisements
- 7-Pre-employment Process
- 8-Workplace Accessibility
- 9-Sexual Harassment
- 10-Housing

Publications et vidéos de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Nota : Les publications suivantes sont offertes gratuitement. Toutefois, les quantités sont limitées. Pour savoir où commander nos publications, voir l'annexe F. Veuillez prendre note que certaines publications (qui ne figurent pas ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Brochures

publiées aussi sur notre site Internet

- Le Prix des droits de la personne

Fiches de renseignements

disponibles aussi par courrier électronique de hrc.cdp@gnb.ca

- 1-La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 2-La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 3-Les services publics
- 4-Les pratiques et les conditions d'emploi
- 5-Les agences de placement
- 6-Les offres d'emploi
- 7-Le processus préalable à l'emploi
- 8-L'accessibilité au milieu de travail
- 9-Le harcèlement sexuel
- 10-Le logement

Videos and Major Publications

- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (17 pages)
- Learning Together about Rights and Responsibilities, A teacher's activity guide for grades four to eight (157 pages)
- Equality in Action - The New Brunswick Human Rights Commission: 30 years in Review 1967-1997 (109 pages)
- Annual Report
- Rights and Responsibilities: the 4th and 5th R's of Education. A Common Sense Guide to Human Rights Education for Adults (104 pages)
- Foundations for Fairness video series and study guide
- Vision for Equality video series and study guide
- Human Rights Film and Video Guide (116 pages)
- Towards a World Family (Ferris Report) (270 pages)

Posters

- New Brunswick Human Rights Day (reproduction of declaration by the Premier that September 15 is N.B. Human Rights Day, 8" x 11.5")
- Universal Declaration of Human Rights (full text, on 17" x 22" poster)
- Human Rights are Everyone's Business (11" x 17" full-colour poster with URL & phone of NBHRC)

Bandes vidéos et publications importantes

- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au N.-B. (17 pages)
- Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs, Guide pour l'enseignement aux élèves de la 4^e à la 8^e année (157 pages)
- L'Égalité dans la réalité - La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Récapitulation de 30 années d'activités 1967-1997 (113 pages)
- Rapport annuel
- Droits et devoirs : de nouveaux apprentissages de base en éducation. Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes (104 pages)
- Fondements de l'équité: une série vidéo avec guide d'étude
- Série vidéo Vision pour l'égalité avec guide d'étude
- Répertoire de films et de vidéocassettes (116 pages)
- Faisons du monde notre famille (rapport Ferris) (270 pages)

Affiches

- Journée des droits de la personne du N.-B. (document du premier ministre déclarant que le 15 septembre est la Journée des droits de la personne du N.-B., 8 po. x 11.5 po.)
- Déclaration universelle des droits de l'homme (texte intégral, affiche de 17 po. x 22 po.)
- Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde (Affiche en couleur de 11 po. x 17 po. avec URL et numéro de téléphone de la Commission)

Guidelines adopted by the Commission

- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission
Adopted December 11, 1995 (3 pages)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation
Adopted April 15, 1996 (1 page)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions
Amended November 29, 2001 (4 pages)
- General Criteria for the Investigation of Complaints of HIV/AIDS Discrimination
Adopted March 10, 1997 (3 pages)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate
Adopted November 9, 2000 (10 pages)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Ligne directrice sur les communications privilégiées
Adoptée le 11 décembre 1995 (3 pages)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte
Adoptée le 15 avril 1996 (1 page)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes
Modifiée le 29 novembre 2001 (4 pages)
- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/sida
Adoptés le 10 mars 1997 (3 pages)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable
Adoptée le 9 novembre 2000 (10 pages)

Appendix F / Annexe F

How to contact the New Brunswick Human Rights Commission

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Email: hrc.cdp@gnb.ca

Head Office: Fredericton

New Brunswick Human Rights Commission
751 Brunswick Street
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada
Telephone: (506) 453-2301
Fax: (506) 453-2653
TTY: (506) 453-2911

Campbellton

New Brunswick Human Rights Commission
6 Arran Street (downstairs)
Campbellton, NB
E3N 1K4 Canada
Telephone: (506) 789-2574
Fax: (506) 789-2430

Moncton

New Brunswick Human Rights Commission
770 Main Street
Assumption Place, 4th floor
P.O. Box 5001
Moncton, NB E1C 8R3 Canada
Telephone: (506) 856-2422
Fax: (506) 869-6608

Coordonnées de la Commission des droits de la personne du N.-B.

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : (506) 453-2301
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911

Campbellton

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
6, rue Arran (sous-sol)
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : (506) 789-2574
Télécopieur : (506) 789-2430

Moncton

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
770, rue Main
Place de l'Assomption, 4ième étage
C.P. 5001
Moncton (N.-B.) E1C 8R3 Canada
Téléphone : (506) 856-2422
Télécopieur : (506) 869-6608

Saint John

New Brunswick Human Rights Commission
8 Castle Street
P.O. Box 5001
Saint John, NB
E2L 4Y9 Canada
Telephone: (506) 658-2414
Fax: (506) 658-3075

Saint John

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
8, rue Castle
C.P. 5001
Saint John (N.-B.)
E2L 4Y9 Canada
Téléphone : (506) 658-2414
Télécopieur : (506) 658-3075

